

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Том 89

ANNUAL OF SOFIA UNIVERSITY “ST. KLIMENT OHRIDSKI”
FACULTY OF LAW

Volume 89

ВЪПРОСИ НА ДОГОВОРА ЗА НАЕМ НА СЕЙФ В СЪДЕБНАТА ПРАКТИКА

ДИМИТЪР СТОЯНОВ*

Катедра „Гражданскоправни науки“

Резюме: Настоящата студия разглежда проблемите за правната същност на договора за наем на сейф, както и за неговото действие. Аргументиран е изводът, че е налице самостоятелен институт на търговските сделки. Обсъден е и проблемът за правата и задълженията на страните по правоотношението.

Ключови думи: договор за наем на сейф, отговорност на наемодателя; търговски сделки

SOME ISSUES OF THE SAFETY DEPOSIT BOX CONTRACT IN BULGARIAN CASE LAW

DIMITAR STOYANOV**

Civil Law Sciences Chair

Abstract: The present article takes into critical consideration some relevant issues concerning the legal nature and legal effect of the safety deposit box contract. It affirms the idea

* Главен асистент по гражданско и семейно право в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Доктор по право.

** Senior Assistant Professor in Civil Law, Faculty of Law, University of Sofia “St. Kliment Ohridski”. PhD.

of the separate legal nature of this contract. The issue about parties' rights and obligations are also being discussed.

Keywords: safety deposit box contract; liability of the lessor; commercial transactions.

Няколко предварителни думи

Проблемът за правните белези и за действието на договор за наем на сейф нееднократно е ангажирал вниманието на правната доктрина и на съдебната практика. Първоначално поместен в разпоредбите на чл. 451 и сл. (отм.) ТЗ като договор за банкова касетка, този институт е преуреден от законодателя през 2006 г. с ново наименование, а именно договор за наем на сейф (арг. чл. 605 и сл. ТЗ)¹. Наред с промяната на названието на института, разпоредбата на чл. 605 ТЗ превръща наема на сейф от изключителна банкова сделка в обикновена търговска сделка, която може да се осъществява по занятие от всяко юридическо лице-търговец. Независимо от законодателната намеса, съмненията относно правната същност и белези на този институт продължават да съществуват. Тъкмо това обуславя и настоящия най-общ поглед върху доктрината и върху съдебната практика.

I. Договорът за наем на сейф в правната доктрина и в съдебната практика

1. Преди всичко, различни виждания са изразени по отношение на правната същност на договора. Макар и с оглед разпоредбата на чл. 451 (отм.) ТЗ, някои автори поддържат разбирането, че договорът за банкова касетка е разновидност на договора за банков влог². Все при действието на отменената уредба други изказват мнение, че е налице самостоятелен договор, който притежава някои от правните белези на наема и на правилния влог³. През 2006 г. законодателят изрично взема отношение по правната същност на института и в разпоредбата на чл. 605 и сл. ТЗ квалифицира договора като договор за наем, а страните по договора съответно като наемодател и наемател. Възприетият нов подход се отразява и върху определението на договора. Действащата понастоящем редакция на чл. 605 ТЗ предвижда, че основното задължение на

¹ Разпоредбите на чл. 605–606а са обнародвани в ДВ, бр. 59 от 2006 г., а са в сила от 01.01.2007 г.

² Така **Русчев**, Иван. Правна същност на договора за банкова касетка. – *Търговско право*, 1998, № 4, с. 34; **Бобатинов**, Марио. Банково право. 2. прераб. и доп. изд. София: Юриспрес, 2000, с. 145.

³ В този смисъл вж. **Анастасов**, Иван, Анастасий **Чалъков**. Поглед върху българското банково право. София: РИК Диана, 2006, с. 370.

наемодателя е да предостави ползването на сейф. На свой ред, разпоредбата на чл. 451 (отм.) ТЗ е възлагала на банката – страна по договор за банкова касетка, задължението да приеме да пази определени блага на влогодателя.

Не може да се отрече, че дори и след извършената реформа през 2006 г. продължават да съществуват известни сходства между обикновения банков влог и наема на сейф. И двата договора са двустранни и възмездни, каквито обаче са и повечето банкови операции⁴. Банковият влог, уреден в разпоредбата на чл. 420 ТЗ, както и договорът за наем на сейф, е *сделка на управление*⁵. И в двата случая банката не придобива правото на собственост върху индивидуално определените движими вещи, които съхранява, и дължи връщането им след изтичане на срока на договора. Също така, и при двата договора банката поема задължение за охрана и пазене спрямо своя контрагент. Разпоредбата на чл. 420, ал. 1 ТЗ изрично възлага задължението на банката да пази предадените ѝ вещи, а аналогично задължение за пазене на вложените в касетката вещи е било предвидено и по отменената правна уредба (арг. чл. 451 (отм.) ТЗ). Понастоящем законодателят е предвидил, че предоставеният за ползване сейф следва да се намира в охраняемо помещение (арг. чл. 605, ал. 1 ТЗ). Оказва, че и в тежест на заемодателя по договора за наем на сейф е предвидено задължение за охрана и пазене, което на свой ред поставя въпроса относно правната същност на договора за наем на сейф, а именно дали все още той може да се разглежда като разновидност на договора за банков влог.

Струва ми се, че отрицателният отговор следва да бъде предпочетен. Видно е, че законодателят преосмисля правната същност на института, като го назовава „наем“, а страните по него – заемодател и заемател. Дори и обаче промененият нормотворчески подход да не бъде възприет сам по себе си като достатъчно убедителен аргумент, заслужава да се изтъкне, че задължението за пазене по двата договора не е еднотипно, а се отнася до различни блага. При договора за влог задължението за пазене, възложено на влогоприемателя, се отнася пряко до вложените вещи. Напротив, при договора за наем на сейф заемодателят се задължава да охранява единствено помещението, в което се намира сейфът, а не самите вещи. Опазването на вещите е само косвен резултат.

⁴ Изолирано е изразеното в по-старата доктрина разбиране, че договорът за банкова касетка е едностранен договор, тъй като по него се поражда задължение единствено за банката, а именно да пази вложеното с грижа на добрия стопанин, така **Бобатинов**, Марио. Банково право, цит. съч., с. 147. Това разбиране не отчита, че банката предприема тези действия срещу насрещно възнаграждение, което превръща договора в двустранен и възмезден.

⁵ Така и **Голева**, Поля. Търговско право. Ч. 2. Търговски сделки. София: Апис, с. 405. Вероятно под влияние на германската правна доктрина авторът приема, че договорът за наем на сейф е „ползвателен“ договор и няма транслативно действие. Струва ми се, че с оглед утвърдената у нас правна лексика и понятиен апарат следва да се предпочете понятието „сделка на управление“, възприето в българската правна доктрина.

тат от изпълнението на основното задължение на наемодателя по договор за наем на сейф, а именно да предостави ползването на сейф, като вземе необходимите предохранителни мерки и да осигури неприкосновеността на това помещение. За разлика от наемодателя, влогоприемателят непосредствено държи вложените вещи за влогодателя и има задължение да ги пази.

На това обстоятелство обръща внимание и съдебната практика. Така например, в **Решение № 5015 от 04.07.2019 г. по в. гр. д. № 15148 / 2018 г. на Възз. II-б. състав на Софийски градски съд** съдебният състав е приел, че наемодателят е длъжен да осигури такава защита, която да изключи всяка възможност от незаконосъобразно проникване в трезора. Начинът на осигуряване на тази защита, а именно чрез физическа охрана през цялото денонощие в трезора или чрез съответните технически средства за наблюдение и известяване, сам по себе си не е от значение. Мерадавен е единствено крайният резултат, а именно достъп до сейфа да има само наемателят (арг. чл. 605, ал. 1, изр. трето ТЗ). В същия смисъл е имал случай да се произнесе съдът и по **Решение № 157 от 6.11.2013 г. на ОС – Велико Търново по гр. д. № 1512/2012 г.**, с което е приел, че „наемодателят по договор за наем на банков сейф се задължава да осигури охраната на сейфа, т.е. той се задължава да пази, макар и индиректно (подч. мое – бел. авт), вложените в сейфа ценности“.

Съмненията относно правната същност на договора за банков сейф продължават да съществуват и в по-новата съдебна практика. Така например, при извършване на преценка дали банката е изпълнила задължението си да гарантира неприкосновеността на трезорното помещение, съдебният състав, постановил **Решение № 969 от 19.03.2011 г. на РС – Гоце Делчев по гр. д. № 1200/2010 г.**, се позовава на разпоредбата на чл. 253, ал. 2 ЗЗД, предвиждаща, че влогоприемателят е длъжен да пази поверените му вещи с грижата на добрия стопанин. От една страна, в решението изрично се посочва, че страните по договора за наем на сейф са наемодател и наемател. От друга страна обаче, съдебният състав „пренася“ стандарта на дължимата грижа, възложена на влогоприемателя, и върху наемодателя по договор за сейф, като по този начин на практика се стига до превръщане на договора за наем на сейф във възмезден правилен влог. Струва ми се, че подобен подход разкрива известна непрецизност, доколкото задължението на наемодателя за охрана се отнася до трезорното помещение, а не пряко до съхраняваните в него вещи. Тъкмо с оглед на това обстоятелство следва да се търси едно от различията между договора за влог и договора за наем на сейф.

Заслужава да се отбележи, че така изразеното в **Решение № 969 от 19.03.2011 г. на РС – Гоце Делчев по гр. д. № 1200/2010 г.** разбиране е по-скоро изолирано. В съдебната практика изпълнението на задълженията от страна на наемодателя се извършва по-скоро през призмата на общия стандарт за дължима грижа в търговското право, уреден в разпоредбата на чл. 302

ТЗ, а именно с оглед грижата на добрия търговец, вж. *Решение № 126 от 7.04.2017 г. на ОС – Велико Търново по ч. т. д. № 97/2016 г., Решение № 4206 от 7.06.2013 г. на СГС по в. гр. д. № 9089/2012 г.* и други. В този смисъл, преобладава разбирането, че договорът за наем на сейф не следва да се разглежда като разновидност на договора за влог.

Понастоящем могат бъдат открити две основни виждания относно правната същност на този институт. Някои съдебни състави, постановили *Решение № 147540 от 21.06.2019 г. на СРС по гр. д. № 47175/2011 г.*, както и *Решение № 1579 от 6.03.2014 г. на СГС по в. гр. д. № 7350/2013 г.* се присъединяват към изразеното в доктрината разбиране, че е налице самостоятелен смесен договор, който съдържа някои от правните белези на договорите за наем и за влог. В други актове, а именно в *Решение № 429 от 30.05.2018 г. по гр. д. № 5433 / 2017 г. на III състав на Районен съд – Враца*, а също и в *Решение № 157 от 6.11.2013 г. на ОС – Велико Търново по гр. д. № 1512/2012 г.* изрично се поддържа, че договорът за наем на сейф е вид договор за наем.

Струва ми се, че независимо от това кое от тези две виждания ще бъде възприето, като че ли няма съмнение, че с оглед настоящата си правна уредба *договорът за наем на сейф не може да се разглежда като разновидност на договора за влог.* В този ред на мисли заслужава да се изтъкне, че проблемът за правната същност на института далеч не се изчерпва с оглед на приложимия критерий относно стандарта на дължимата грижа от страна на наемодателя. Различие може да се открие и в случая, когато влогодателят поиска връщането на вещите. Известно е, че това води до редуциране на задължението му за заплащане на възнаграждение само до времето, в което влогоприемателят действително е държал вещите, а също така има за последица и прекратяването на договора за влог (арг. 252, ал. 1 ЗЗД, съответно чл. 420, ал. 1 ТЗ при обикновения банков влог). Напротив, при договора за наем на банков сейф наемателят може да поставя и да изважда вещи от сейфа, без това да влияе върху съдържанието на правоотношението. Причината е, че наемодателят не държи пряко вещите, а единствено предоставя охраняемо помещение, което може да се използва по усмотрение на наемателя при спазване на предвидените в разпоредбата на чл. 606, ал. 1 ТЗ ограничения. На това обстоятелство доктрината обръща внимание още при действието на отменената правна уредба на договора за банкова касетка⁶.

Необходимостта от провеждане на разграничение между договора за наем на сейф и договора за влог може да се открие и в други случаи. Така например съдебният състав, постановил *Решение от 3.04.2013 г. на СРС по адм. д. № 5801/2013 г.*, е трябвало да се произнесе по въпроса дали банковата тайна обхваща и сключените договори за наем на сейф. По конкретното производство КПКОНПИ отправя искане за разкриване на информацията относно наети-

⁶ Така Русчев, Иван. Правна същност на договора за банкова касетка, цит.съч., с. 35.

те банкови сейфове от страна на определени лица. Съдебният състав отказва, като се позовава на определението на понятието „банкова тайна“, закрепено в разпоредбата на чл. 62, ал. 2 от Закона за кредитните институции, съгласно която банковата тайна обхваща единствено фактите и обстоятелствата, засягащи наличностите и операциите по сметките и влоговете на клиентите на банката, но не и наети банкови сейфове.

В цитираното *Решение от 3.04.2013 г. на СРС по адм. д. № 5801/2013 г.* са изтъкнати два аргумента в подкрепа на разбирането, че договорът за наем на сейф е самостоятелен договор, различен от договора за влог. Преди всичко, решаващият съдебен състав изтъква, че от систематичното място на договора за наем на сейф, предвиден в отделна Глава XXXVII от ТЗ със собствена правна уредба, може да се направи извод за намерението на законодателя да уреди института като отделна търговска сделка. Съдът тълкува наличието на самостоятелна правна регламентация на договора за наем на сейф (чл. 605–чл. 606а) като убедително свидетелство, че в случая е налице тъкмо договор за наем на вещ, а не договор за влог. Допълнителен аргумент се търси и в общата правна уредба на банковите операции в ЗКИ. Разпоредбата на чл. 2, ал. 2 ЗКИ урежда банковите дейности, които има право да извършва всяка една отделна банка, ако те са включени в нейния лиценз. По-конкретно, разпоредбата на чл. 2, ал. 2, т. 14 ЗКИ предвижда като самостоятелна банкова дейност „отдаване под наем на сейфове“ наред с публичното привличане на влогове или други възстановими средства и предоставяне на кредити или друго финансиране за своя сметка и на собствен риск.

Въз основа на систематичното тълкуване на разпоредбите на ТЗ и ЗКИ съдебният състав приема, че отдаването на сейф под наем е дейност, различна от влогонабирането, съответно от сключването на договори за банков влог. С други думи, отдаването на сейф под наем не представлява договор за банков влог, нито представлява набиране и привличане на парични средства по влог по смисъла на ЗКИ. В разпоредбата на чл. 62, ал. 2 ЗКИ изрично е посочено, че банкова тайна е само онази информация, касаеща фактите и обстоятелствата, засягащи наличностите и операциите по сметките и влоговете на клиентите на банката. Доколкото според състава банковият сейф не е нито банкова сметка, нито банков влог по смисъла на ЗКИ, разкриването на информация относно банковите сейфове на лицата не съставлява искане за разкриване на банкова тайна по смисъла на чл. 62, ал. 2 ЗКИ. Дали правен субект е наел банков сейф в банка и какво е съдържанието на същия би могло да се установи според съда по друг ред, а именно чрез искане за претърсване и изземване на вещи, които се съхраняват в този сейф, а не по реда на разкриване на банковата тайна по смисъла на чл. 62, ал. 2 от ЗКИ. Поради това съдът приема, че предприетите от КПКОНПИ действия са в противоречие с нормативните изисквания.

По друг правен спор, приключил с постановяване на *Решение № 265296 от 9.08.2021 г. на СГС по в. гр. д. № 12400/2020 г.*, съдът е сезиран с осъдителен иск по чл. 49 във вр. с чл. 45 ЗЗД, предявен от наемател на сейф срещу търговска банка-наемодател. Ищецът твърди, че е претърпял имуществени и неимуществени вреди поради бездействие от страна на служители на банката, които не са го уведомили за наложен запор върху банковия му сейф. Според ищеца това бездействие противоречи на утвърдената политика на банката да уведомява клиентите си при налагане на запор върху банковите им сметки. Съдебният състав отхвърля иска с аргумента, че за да е налице противоправно бездействие, попадащо в обхвата на съставите по чл. 49 във вр. с чл. 45, ал. 1 ЗЗД, то на делинквента трябва да е предписано нормативно или договорно задължение за действие. За да е противоправно бездействието на служители на ответната банка, съдът изтъква необходимостта да съществува правна норма, от която да произтича задължение за тези лица да уведомяват своите клиенти за наложени запори върху ползваните от тях банкови сейфове. От една страна, задължение за уведомяване при наложен запор не е предвидено в правилата, уреждащи правоотношението, възникващо по повод сключване на договор за наем на сейф (арг. чл. 605–606 а от ТЗ). Също така, съдът установява, че подобно задължение не е поето от банката и според клаузите на договора за наем на сейф, сключен с наемателя-ищец. Съдебният състав приема за ирелевантно с оглед предявения иск, че банката действително е уведомила ищцата за наложения запор върху вземанията по банкови сметки. Утвърдената политика на банката при налагане на запор върху банковите сметки на длъжника, според решаващия съдебен състав, не представлява източник на задължение за отправяне на уведомление от страна на банката и по отношение на запорите върху съдържанието на наетия от наемателя-ищец сейф.

Разгледаните по-горе решения позволяват да се поддържа, че разбирането за договора за наем на сейф като разновидност на влог следва да се счита преодоляно в нашата юриспруденция. Това разбиране не само разкрива известна доктринална непрецизност, но също така противоречи по дух и на правната уредба на института, поместена в разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ. В този смисъл заслужава да се хвърли поглед и върху онези съдебни решения, които приемат, че договорът за наем на сейф има смесен характер и едновременно съдържа правните белези на договорите за наем и за влог. Така например, в *Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.* съдебният състав изрично приема, че независимо от смесената правна природа на института, по отношение на неуредените в разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ въпроси приложение следва да намерят тъкмо общите правила на договора за наем по ЗЗД, а не на договора за влог.

2. Разпоредбата на чл. 451, ал. 1 (отм.) ТЗ, според която банката приема да пази определени вещи, е давала основание на доктрината по това време да поддържа, че договорът за банкова касетка е реален⁷. При действащата понастоящем правна уредба съдебната практика преобладаващо⁸ приема, че договорът за наем на сейф е консенсуален, така *Решение № 1579 от 6.03.2014 г. на СГС по в. гр. д. № 7350/2013 г.*, а също така и *Решение № 390554 от 20.04.2018 г. по гр. д. № 28476 / 2017 г. на Софийски районен съд.*

3. Независимо че законодателят не е предвидил форма за действителност с оглед сключване на договора за наем на сейф, в практиката, подобно на останалите банкови операции, е възприета писмената форма. Съдебен състав е имал случай да се произнесе по въпроса за действителността на договор за наем на сейф, сключен между наемател, действащ като потребител и наемодател – търговска банка. В *Решение № 262302 от 4.10.2021 г. на РС – Пловдив по гр. д. № 13219/2020 г.* е прието, че дори и наемателят на сейфа да действа като потребител, специалните правила за външно оформление на договора, предвидени в член 10 от Закона за потребителския кредит, не намират приложение по отношение на договора за наем на сейф. Разпоредбата на чл. 10, ал. 1 ЗПК предвижда, че договорът за потребителски кредит следва да бъде сключен в писмена форма, с размер на шрифта, не по-малък от 12 пункта. В конкретния казус наемателят-ответник по осъдителен иск за заплащане на мораторна неустойка поради неизпълнение на задължението си да освободи предоставения за ползване сейф след изтичане на срока на договора, е направил възражение за нищожност на договора поради липса на форма, като се позовава на чл. 10, ал. 1 ЗПК. Съдебният състав приема, че чрез договора за наем на банков сейф банката не осигурява кредитиране чрез средства, събрани от публично влогонабиране, а предоставя за временно възмездно ползване обект за съхранение на вещи, находящ се в обществения трезор на банката,

⁷ Така **Русчев**, Иван, цит.съч., с. 32. В този смисъл вж. и **Бобатинов**, Марио, цит.съч., с. 146, който обаче поддържа, че реалният характер на договора произтича от фактическото предаване на вещите в банката за съхранение. Струва ми се, че това виждане се нуждае от прецизиране. Договорът за банкова касетка е сключен с осигуряването на достъп от страна на банката до касетката, като правоотношение възниква дори и ползвателят на касетката да не вложи нищо в нея. Така изрично **Русчев**, Иван, цит. съч., с. 32–33.

⁸ Сред достъпната съдебна практика е и *Решение № 1215 от 30.12.2011 г. на РС – Велико Търново по гр. д. № 2641/2011 г.*, потвърдено с *Решение № 110 от 17.04.2012 г. на ОС – Велико Търново по в. гр. д. № 261/2012 г.* Макар че изрично препраща към разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ, първоинстанционният съдебен състав на няколко пъти в решението назовава института „договор за банкова касетка“ и го квалифицира като реален. Отдавам това обстоятелство по-скоро на „инерция“, породена от влиянието на отменената правна уредба. Заслужава също така да се изтъкне, че в конкретния казус възприетата правна квалификация на договора като реален няма решаваща роля с оглед произнасянето от страна на съдебния състав, доколкото делото е образувано по осъдителен иск по чл. 606а ТЗ.

до който достъп има единствено наемателят, който го ползва за определен в срок срещу насрещното му задължение за заплащане на възнаграждение. Поради това по отношение на породеното между страните правоотношение не намират приложение разпоредбите на Закона за потребителския кредит, установяващ специални изисквания за минимално съдържание на договор, за минимална големина на шрифта, както и изискване за подписване на всяка страница от договора и от общите условия. Тъй като липсва нормативно предвидено изискване за съблюдаване на форма *ad solemnitatem* с оглед договора за наем на банков сейф, сключен между потребител и търговец, съдът отхвърля възражението за нищожност поради липса на форма.

4. Договорът за наем на сейф разкрива и правните белези на *договор с продължително действие*, така **Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.** Задължението на наемодателя е да предоставя ползването на сейф в охраняемо помещение в продължение на определен непрекъснат период от време. На свой ред, наемателят е длъжен периодично да заплаща наемната цена. Когато договорът за наем на сейф се сключва за по-продължителен период от време, в общите условия към договора за наем на сейф наемодателят обикновено предвижда, че наемната цена се дължи веднъж годишно, така **Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.** Правната квалификация на наема на сейф като договор с продължително или периодично изпълнение има значение, покрай другото, и с оглед действието на развалянето му. Преценката на правните последици при разваляне на договор за наем на сейф следва да се извърши с оглед разпоредбата на чл. 88, ал. 1 ЗЗД, съгласно която развалянето на договорите за продължително или периодично изпълнение има действие *ex nunc*, занапред. С други думи, наемодателят не дължи връщането на платените от наемателя имуществени престации.

5. В разпоредбата на чл. 605, ал. 1 ТЗ законодателят изрично е предвидил, че договорът за наем на сейф е *срочен* договор. В тази връзка заслужава да се отбележи, че съществува колебание в съдебната практика дали е допустимо договорът за наем на сейф да бъде мълчаливо продължаван по реда на чл. 236, ал. 1 ЗЗД. Изолирано е на този етап изразеното в **Решение № 1579 от 6.03.2014 г. на СГС по в. гр. д. № 7350/2013 г.** разбиране, че „*по дефиниция договорът за банкова касетка е срочен – арг. чл. 451, ал. 1 (отм.) ТЗ, поради което следва да се приеме, че при този договор не е приложимо уреденото в чл. 236, ал. 1 ЗЗД правило tacita prolongatio (мълчаливо продължаване действието на договора)*“⁹. Напротив, в съдебната практика е по-разпространено мнението, че мълчаливото продължаване на договора за наем на

⁹ Независимо че е формирано с оглед отменената правна уредба на договора за банков сейф, изразеното мнение запазва актуалността си, доколкото в тази си част разпоредбите

банков сейф е допустимо, когато това е уговорено между страните. Най-често предпоставките, при които да настъпи *tacita prolongatio*, се установяват в клаузи от общите условия, изготвени от наемодателя. В **Решение № 8453 от 11.12.2019 г. по в. гр. д. № 1392 / 2019 г. на Възз. II-г състав на Софийски градски съд**, съдебният състав се е произнесъл по правен спор, породен тъкмо от клаузи на общи условия към договор за наем на сейф, установяващи изискванията за настъпване на *tacita prolongatio*. По делото се установява, че между търговска банка и физическо лице е сключен договор за наем на сейф с продължителност от една година. В самия договор за наем на сейф е предвидено, че действието му може да бъде продължавано неограничен брой пъти за същия срок. Общите условия към този договор закрепват две кумулативни изисквания, за да настъпи *tacita prolongatio*, а именно до датата на изтичане на договора наемателят да е заплатил дължимия наем за новия срок и да липсва противопоставяне от страна на банката за настъпването на тази правна последица. Банката-наемодател поддържа, че договорът е прекратен с изтичане на уговорения срок, тъй като липсва плащане на наемната цена, докато наемателят твърди, че след като не е върнал ключа и не е опразнил наетия от него сейф, договорът е мълчаливо продължен. В хода на производството съдебният състав установява, че по делото действително липсват доказателства за извършено плащане на наемната цена от страна на наемателя след изтичане на уговорения срок. Съдиите изтъкват, че невръщането на ключа само по себе си не е основание да се претендира *tacita prolongatio*, доколкото общите условия към договора недвусмислено установяват предпоставките за настъпване на тази правна последица. С оглед на това се приема, че договорът за наем на сейф е прекратен с изтичане на предвидения в него едногодишен срок.

Приложението на фигурата на *tacita prolongatio* към договора за наем на сейф е обсъдено и в **Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.** Съдебният състав тълкува клауза от договора за наем на сейф, предвиждаща, че той може да бъде продължаван. С оглед правилата за тълкуване на договорите, установени в чл. 20 ЗЗД, съдиите приемат, че страните са допуснали действието на договора да не бъде ограничавано само до едно продължение за още една-единствена година, а са целели да предвидят възможност за многократното му продължаване.

6. Извършеният най-общ преглед на някои от изразените доктринални становища, както и на формираната съдебна практика по повод договора за наем на сейф, разкрива наличието на известни колебания при извършването на правната квалификация на института. Те се дължат най-вече на извършеното преуреждане на договора за банкова касетка като договор за наем на

на чл. 451 (отм.) ТЗ и чл. 605, ал. 1 ТЗ възприемат едно и също разрешение, а именно че договорът е срочен.

сейф през 2006 г., което неизбежно води и до наличието на нови и неприсъщи до онзи момент правни белези. Наемът на сейф, уреден в разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ, разкрива правните белези на един двустранен, възмезден, срочен и консенсуален договор с продължително действие¹⁰. Независимо от изразените в доктрината колебания¹¹, актуалната правна уредба на този вид

¹⁰ Вж. подробни аргументи в подкрепа на това виждане в **Стоянов**, Димитър. Правна същност на договора за наем на сейф в съдебната практика. – *Търговско и облигационно право*, 2022, № 8. ЕПИ online.

¹¹ Вж. за тях **Русчев**, Иван. Правна същност на договора за банкова касетка. – *Търговско право*, 1998, № 4, с. 33–34. Заслужава да се отбележи, че още при действието на ТЗ от 1897 г. (отм. 1951 г.) правната доктрина от това време по-скоро приема, че е налице разновидност на договора за наем, така **Диков**, Любен. Курс по търговско право. Т. 2. 3. фототип. изд. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 1992, с. 607. Независимо че други автори обсъждат института сред банковите депозитни сделки, те изрично приемат, че е налице тъкмо наем на вещ, в този смисъл **Кацаров**, Константин. Систематичен курс по българско търговско право. 4. фототип. изд. София, 1990, с. 519. От друга страна, доктринални колебания относно правната същност на договора за наем на сейф могат да се открият сред чуждестранните автори. Някои от тях приемат, че при договора за наем на сейф е налице bailment – предаване на фактическата власт върху движими вещи със запазване на собствеността у вложителя (bailor). Институтът на bailment наподобява на уредения в разпоредбите на чл. 250 и сл. ЗЗД договор за влог. Аналогично на чл. 253, изр. първо ЗЗД, и при bailment, лицето, което държи вещта (bailee), няма право да използва вещите и дължи връщането им при настъпване на уговорените условия. Когато bailment се сключва между наемател на сейф и търговска банка, той е възмезден и е налице bailment for the mutual benefit of parties, така **Odgers**, John. *Paget’s Law of Banking*. London: Butterworths, 2018, Chapter 7 – Safe Custody of Goods, p. 1. – “A bank which accepts articles for safe custody is probably a bailee for reward rather than a gratuitous bailee”. Представители на правната доктрина в САЩ обаче последователно приемат, че обсъжданият тук договор е разновидност на наема, вж. обзор на различните виждания в **Taylor**, Allen. *Legal Considerations Affecting Safe Deposit Practices*. – *Banking Law Journal*, vol. 74, № 9, p. 751. На практика е възприето страните по правоотношението сами да могат да извършват правната квалификация, а именно дали сключеният между тях договор се урежда от правилата за наема или е bailment. Този избор, между другото, определя и обема на отговорността на банката. Заслужава да се отбележи, че и съдебната практика в САЩ подкрепя този подход, основан на автономията на волята. Така например, в *Pisharodi v. Wells Fargo Bank, N.A.* (2022), case number 1:19-cv-00041, decided 25.02.2022, Texas Southern Court, съставът изрично квалифицира процесния договор като наем (lease agreement contract) на сейф. В същия смисъл е и *Henry v. Capital One*, case number 21-cv-2281, decided 12.04.2022, New York State Supreme Court, по което съставът установява, че е налице тъкмо договор за наем, а не bailment – “The lease agreement provided that the relationship between defendant and plaintiff was that of landlord and tenant”. Същевременно, по други дела съставите са приели, че е налице bailment, тъй като банката е поела договорното задължение да охранява не само сейфа, но и поставените в него вещи – „Defendant falsely represented to the plaintiffs, as well as other customers, that the safe deposit boxes at the bank were safe and secure. Thus, its actions were clearly consumer oriented. Further, the representation that the safe deposit box was secure was materially misleading inasmuch as the valuables of the plaintiffs were stolen

договор позволява той да се разглежда по-скоро като разновидност на договора за наем (чл. 228–239 ЗЗД). Същевременно, наличието на самостоятелни правила относно този вид договор предполага и различие в съдържанието на възникващото от сключването му правоотношение. Независимо че разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ закрепват изрично някои от правата и задълженията на страните по договора, уредбата му е по-скоро лаконична. Струва ми се, че така възприетият нормотворчески подход е избран съзнателно. Законодателят е предвидил изрично само основните права и задължения на страните, като им е предоставил възможността да доразвият съдържанието на правоотношението. Най-често това се случва чрез общите условия, които наемодателят предлага на своите клиенти при сключване на договора. Също така, доколкото наемът на сейф е разновидност на наема, разпоредбите на чл. 228–239 ЗЗД намират съответно приложение. Тези обстоятелства обосновават и интереса към съдебната практика, формирана по договора за наем на сейф.

II. Права на страните по договор за наем на сейф

1. Основното право на наемателя е да използва наетия сейф за съхранение на индивидуално определени движими вещи¹². За действителността и правните последици на сключения договор е без значение дали наемателят е собственик на поставените в сейфа вещи. Съдебен състав е имал случай да се произнесе в този смисъл с **Решение № 328 от 17.11.2014 г. по т. д. № 243/2013 г. на Окръжен съд – Бургас (влязло в сила)**. Юридическо лице предявява иск срещу търговска банка по чл. 79, ал. 1 ЗЗД във връзка с чл. 605, ал. 1 ЗЗД, като твърди, че негови вещи, поставени в предоставения от банката сейф, липсват. По делото се установява, че договорът за наем на сейф е сключен от физическо лице, което макар и да е органият представител на ищеца, в процесния случай не е действало в това си качество в отношенията с банката-наемодател. Решаващият състав приема, че при договора за наем на сейф от значение е единствено кой е правният субект, сключил договора, доколкото само той е носител на правата и задълженията. С други думи, въпросът за собствеността върху вещите, поставени в сейфа, сам по себе си не е от значение при преценката на изпълнението или неизпълнението на задълженията по

from the safe deposit box. ... Furthermore, the plaintiffs relied on the representations of Maspeth (банката-ответник в производството – бел. авт.) that its property would be secure in the safe deposit box. Thus, affording the plaintiff the benefit of every favorable inference, the court finds that the complaint pleads a cause of action for breach of contract. Moreover, a bailee, such as Maspeth, can be held liable for breach of contract for the failure to return the goods subject to the bailment.”, така Patel et al. v Maspeth Federal Savings & Loan Association et al., Index No. 708481/19 (Sup. Ct. Queens County July 21, 2020).

¹² Така изрично **Владимиров, Иван**. Търговско право. 4. прераб. и доп. изд. София: Ромина, 2001, с. 375.

договора за наем на сейф. В същия смисъл се е произнесъл съдът и с *Решение № 5015 от 04.07.2019 г. по в. гр. д. № 15148 / 2018 г. на Възз. II-б. състав на Софийски градски съд*. Съставът е приел, че отговорността на наемодателя възниква поради неизпълнение на сключения договор за наем на сейф, като обстоятелството чия собственост са вещите в наетия сейф е без значение.

В разпоредбата на чл. 605, ал. 1, изр. второ ТЗ законодателят е извършил примерно изброяване на видовете блага, които могат да бъдат обект на договора за наем на сейф, а именно ценности, ценни книги, други вещи и документи. Изброяването е неизчерпателно. Предоставена е възможност наемателят да извърши фактическата преценка кои блага представляват за него ценност и да ги постави в наетия сейф. Съдебната практика е имала случай да се отбележи, че намиращите се в сейфа вещи по правило имат афектационна стойност и посочва като примери снимки и писма на близки, книги, бижута и други лични вещи – *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на Възз. IV-в състав на Софийски градски съд*. Преценката на наемателя относно това кои вещи да постави в сейфа е ограничена единствено от разпоредбата на чл. 606, ал. 1 ТЗ, която въвежда нормативна забрана в сейфа да се намират вещи, застрашаващи сигурността на сейфа и на наемодателя, и вещи, чието приемане е забранено от закона. При неизпълнение на това задължение за наемодателя възниква потестативното право незабавно да развали договора¹³. Употребата на понятието „незабавно“ в разпоредбата на чл. 606, ал. 1 ТЗ се тълкува от доктрината в смисъл, че при упражняване на правото да се развали договорът за наем на сейф не намират приложение общите изисквания на чл. 87, ал. 1 ЗЗД¹⁴.

Все свързана с правото да се ползва сейфът е и признатата правна възможност на наемателя единствено той да има достъп до съдържанието на сейфа (арг. чл. 605, ал. 1, изр. трето ТЗ). За да гарантира надлежното упражняване на това право, наемодателят предоставя на наемателя средството за достъп до сейфа (ключ за сейфа). Съществено условие за гарантиране на това право на наемателя е изискването всеки сейф да се отключва с два различни ключа, единият от които се съхранява от надлежно овластен за това служител на наемодателя, а другият е фабрично изработен в два еднакви екземпляра, уникален за всеки сейф, и се предава на наемателя при сключване на договора. Сейфът може да се отвори само чрез едновременното използване на двата

¹³ Аналогична възможност е била предвидена при уредбата на института като договор за банкова касетка (арг. чл. 452 ТЗ). Вж. по-подробно **Владимиров**, Иван. Търговско право, цит.съч., с. 375. За развалянето на двустранни договори поради неизпълнение вж. по-общо **Танчева**, Христина. Предпоставки за разваляне на договорите поради неизпълнение. – *Търговско право*, 2020, № 1–2, с. 27 и сл.; **Танчева**, Христина. Изявлението за разваляне на договор по чл. 87, ал. 1 ЗЗД. – *Търговско право*, 2020, № 4, с. 87 и сл.

¹⁴ В този смисъл вж. **Герджиков**, Огнян. Търговски сделки. 4. прераб. и доп. изд. София: Труд и право, 2015, с. 344.

ключа¹⁵. Най-често, с клауза от общите условия наемодателят изрично предвижда забрана за изработване и ползване на дубликати от ключа, предаден на наемателя – *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на Възз. IV-в състав на Софийски градски съд.*

Разпоредбата на чл. 605, ал. 1, изр. трето ТЗ не изключва възможността наемателят да упълномощи и други лица с правото на достъп до наетия от него сейф. Форма *ad solemnitatem* за това упълномощаване не е уредена, но за да се намали рискът от нерегламентиран достъп до съдържанието на сейфа, в общите условия към договора често се предвижда, че пълномощното следва да е изрично, да има определеното от самия наемодател съдържание по образец и да е с нотариално удостоверен подпис на наемателя – *Решение № 328 от 17.11.2014 г. по т. д. № 243/2013 г. на Окръжен съд – Бургас (влязло в сила).*

Други правомощия, свързани с основното право на наемателя да използва наетия сейф, са правото му, при уговорените ред и условия, да поставя и да изважда вещи от сейфа, докато договорът е в сила, както и да получи обратно поставените в сейфа предмети след прекратяване действието на договора. Специални правила за упражняване на това право съществуват в случая, при който за търговската банка -наемодател бъде открито производство по несъстоятелност. Разпоредбата на чл. 56, ал. 1 от Закона за банковата несъстоятелност (ЗБН) предвижда, че в шестмесечен срок от вписване на решението за откриване на производство по несъстоятелност на банката синдикът изпраща съобщение до всеки наемател на сейф или друго лице, предоставило имущество за съхраняване в банката, с което го уведомява за характера и размера на вземането му според банковата документация. В съобщението синдикът посочва срока, в който наемателите на сейфове, предоставили имущество за съхраняване в банката, могат да го получат лично или чрез надлежно упълномощено от тях лице.

При бездействие на наемателя, сейфът, който не е освободен от него в посочения срок, се отваря от синдика с участието на нотариус (чл. 56, ал. 3 ЗБН). Посочената разпоредба урежда нарочно нотариално производство по удостоверяване отварянето на банков сейф. За съдържанието на сейфа се съставя опис, подписан от синдика, нотариуса и другите присъстващи лица. Намерените в сейфа вещи, както и други вещи, съхранявани от банката, които не са получени в посочения срок, се съхраняват от синдика до приключване на производството по несъстоятелност. В случай че тези вещи останат непотърсени до приключване на производството по несъстоятелност, съобразно разпоредбата на чл. 56, ал. 5, изр. първо ЗБН, синдикът ги предава на Централната банка, на определена от нея търговска банка или на купувача на предприятието на банката в несъстоятелност. След изтичане на петгодишен срок от предаването

¹⁵ Пак там, с. 343.

на вещите те стават собственост на държавата по оригинален способ (арг. от чл. 56, ал. 5 изр. второ ЗБН).

2. Основното право на наемодателя по договора за наем на сейф е да получи уговорената парична престация от своя контрагент срещу предоставяне на ползването на сейфа под наем в охраняемо помещение. В случаите, когато наемодател е търговска банка, с клауза в общите условия към договора често се предвижда, че за настъпване на мълчаливо продължаване на договора за наем на сейф, наемателят дава съгласие на банката да удържи дължимата наемна цена по договора от сметката му при условията и реда на директен дебит по смисъла на § 1, т. 3 от Допълнителните разпоредби на Закона за платежните услуги и платежните системи¹⁶. Задължението на наемателя за паричната престация по договора за наем на сейф разкрива признаците на периодично плащане по смисъла на чл. 111, б. „в“ ЗЗД. В този контекст съдебната практика обсъжда въпроса за приложимата погасителна давност спрямо вземането на банката по договора за наем на сейф. Преобладаващо договорът за наем на сейф се определя като разновидност на наема – **Решение № 6 от 27.02.2013 г. на ВКС по т. д. № 1028/2011 г., I т. о., ТК, докладчик Тотка Калчева**. Дори и онези съдебни състави, които поддържат, че договорът за наем на сейф е отделен, смесен договор, притежаващ белезите на наема и влога, признават, че той разкрива повече прилики с договора за наем (вж. **Решение № 390554 от 20.04.2018 г. по гр. д. № 28476 / 2017 г. на Софийски районен съд**). Струва ми се, че една от многото прилики може да се открие и с оглед паричното вземане за наемната цена на банката-наемодател по договора за наем на сейф. В **Решение № 390554 от 20.04.2018 г. по гр. д. № 28476 / 2017 г. на Софийски районен съд** е прието, че това вземане отговаря на всички правни белези, предвидени в **Тълкувателно решение № 3/2011 г. от 18.05.2012 г. на ОСГТК на ВКС** относно периодичните плащания по смисъла на чл. 111, б. „в“ ЗЗД и поради това се погасява с кратката тригодишна давност. В същия смисъл е и възприетото от съда по **Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.**, а именно че задължителните тълкувателни указания, изразени в **ТР № 3/2011 г. от 18.05.2012 г. на ОСГТК на ВКС** по повод периодичните плащания, намират приложение и спрямо вземането на наемодателя

¹⁶ Обн. ДВ. бр. 20 от 6 март 2018 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр. 45 от 17 юни 2022 г. В разпоредбата на т. 3 от Допълнителните разпоредби на ЗПУПС е закрепена легалната дефиниция на „директен дебит“ като национална или презгранична платежна услуга по задължаване на платежна сметка на платеца, когато платежната операция се извършва по инициатива на получателя въз основа на даденото съгласие от платеца на получателя, на доставчика на платежни услуги на получателя или на доставчика на платежни услуги на платеца. Така **Касабова, Камелия, Минка Тюфекчиева-Михайлова**. Новите положения при платежните услуги. Приложен коментар на Закона за платежните услуги и платежните системи. София: Труд и право, 2018, с. 221–224.

за наемната цена по договор за наем на сейф. В процесния случай страните уговорили, че паричното задължение по договор за наем на сейф се изплаща веднъж годишно, като спорно е било дали вземането изгубва периодичния си характер при промяна в ценоразписа на банката за този вид услуга. Съдебният състав приема, че настъпилото изменение в размера на вземането в полза на банката поради промяна на ценоразписа ѝ не води до изгубване на правния му белег „периодично плащане“ по смисъла на *ТР № 3/2011 г. на ОСГТК на ВКС*. Съобразно задължителните тълкувателни указания на ВКС, периодичните плащания имат общ правопораждащ юридически факт и следва да бъдат изпълнени през определени отнапред периоди от време, като размерът на тези вземания не е необходимо да е един и същ. Доколкото вземанията на банката произтичат от един и същ договор за наем на сейф, дължимата от наемателя парична престация по договора за наем на сейф представлява тъкмо периодично плащане, за което се прилага кратката тригодишна давност по чл. 111, б. „в“ ЗЗД.

3. Съдебната практика е имала случай да разгледа въпроса за съотношението между вземане на банката-наемодател за възнаграждение по договора за наем на сейф и дължимото ѝ обезщетение след прекратяването на същия. По делото било установено, че след изтичане на срока на договора наемателят не освободил сейфа, нито заплатил наемна цена за следващ период, за да може да настъпи правният ефект на *tacita prolognatio*. При тази фактическа обстановка банката-наемодател предявила иск по чл. 236, ал. 2 ЗЗД за обезщетение на вредите, които търпи вследствие на невъзможност да използва сейфа след изтичане на срока на договора. С *Решение № 429 от 30.05.2018 г. по гр. д. № 5433 / 2017 г. на III състав на Районен съд – Враца* съдът уважил иска. Разпоредбата на чл. 236, ал. 2 ЗЗД предвижда, че ако наемателят продължи ползването въпреки противопоставянето на наемодателя, той дължи обезщетение и трябва да изпълнява всички задължения, произтичащи от прекратения наемен договор. Необходим елемент от фактическия състав на това правило е наемното правоотношение да е отпаднало. Този тълкувателен извод следва по аргумент от разпоредбата на чл. 236, ал. 2 *in fine* ЗЗД, където изрично е посочено, че наемният договор е прекратен. Необходимо е също средството за достъп до сейфа (ключа) да се намира във фактическата власт на бившия наемател, който продължава да го използва въпреки противопоставянето от страна на банката-наемодател. За да избегне неоснователното обогатяване на наемателя, законодателят урежда право на обезщетение в полза на банката-наемодател. Съдебната практика отчита, че в тази хипотеза наемателят не е освободил сейфа и продължава да държи средството за достъп до него, но поради изтичане на срока на договора вече не е обвързан от задължението да заплаща наемна цена – *Решение № 429 от 30.05.2018 г. по гр. д. № 5433 /*

2017 г. на III състав на Районен съд – Враца. Общата разпоредба на чл. 236, ал. 2 ЗЗД намира съответно приложение и спрямо договора за наем на сейф. В полза на наемодателя *ex lege* възниква вземане за обезщетение вследствие на продължилото ползване на сейфа. Най-често, с клауза в общите условия наемодателят предвижда, че размерът на обезщетението в този случай се изчислява на база на наемната цена, пропорционално на броя на дните, в които наемателят по прекратения договор бездейства и не освобождава сейфа – **Решение № 924 от 6.12.2018 г. на РС – Враца по гр. д. № 5432/2017 г.** Допустимо е с клауза в общите условия да се определи размерът на обезщетението, дължимо от наемателя след изтичане на срока на договора, ако той продължи да ползва банковия сейф – **Решение № 1579 от 6.03.2014 г. на СГС по в. гр. д. № 7350/2013 г.** Доколкото обаче вземането на банката за обезщетение по чл. 236, ал. 2 *in fine* ЗЗД предполага вече прекратен договор за наем на сейф, то не следва да се определя като периодично. Обезщетението за претърпени вреди по чл. 236, ал. 2 ЗЗД се погасява с общата петгодишна давност.

Като проявление на принципа за свобода на договаряне по чл. 9 ЗЗД страните могат да уговорят отнапред, под формата на неустойка, размера на обезщетението по чл. 236, ал. 2 ЗЗД за ползването на наетата вещ въпреки противопоставянето на наемодателя – **Решение № 68 от 21.04.2009 г. на ВКС по т. д. № 697/2008 г., II т. о.** Предимството на тази неустоечна клауза е в това, че тя освобождава наемодателя от задължението да доказва размера на обезщетението, което му се дължи вследствие лишаването му от ползване на вещта. По аналогичен повод с **Решение № 624 от 20.02.2013 г. на РС – Пловдив по гр. д. № 5734/2012 г.** съдебният състав е констатирал, че в общите условия към договора за наем на сейф търговската банка-наемодател е предвидила, че при неизпълнение на задължението на наемателя да освободи банковия сейф след изтичане на срока на договора, той дължи на банката обезщетение в размер на наемната цена на сейфа за един месец съгласно действащата тарифа, ведно със законната лихва върху дължимата сума за всеки месец, съответно ден на забава. Наред с това било уговорено, че след изтичане на шестмесечен срок от прекратяване на договора поради неплащане, банката има право да пристъпи към отваряне на сейфа съобразно разпоредбата на чл. 60ба, ал. 1 ТЗ. Банката предявила иск по чл. 92, ал. 1 ЗЗД във вр. с чл. 422 ГПК срещу наемателя по договора за наем на сейф. По делото било установено, че е изминал период от приблизително пет години между датата на прекратяване на договора за наем на сейф поради изтичане на уговорения едногодишен срок и датата на отваряне на сейфа по реда, предвиден в разпоредбата на чл. 60ба, ал. 1 ТЗ. В отговора на исковата молба ответникът възразил, че ищецът прави опит да черпи права от собственото си неправомерно поведение, тъй като не се е възползвал от предвидената от самия него в общите условия възможност да отвори сейфа след изтичане на шест месеца от прекратяване на договора,

в резултат на което сумата се е увеличила значително. Според ответника, това поведение на банката било основание за прилагане на разпоредбата на чл. 83, ал. 2 ЗЗД, съгласно която длъжникът не дължи обезщетение за вредите, които кредиторът би могъл да избегне, като положи грижи на добър стопанин и на това основание неустойката да бъде намалена. Първоинстанционният съд уважил иска, а ответникът обжалвал. С *Решение № 1762 от 4.11.2013 г. на ОС – Пловдив по в. гр. д. № 1889/2013 г.* въззивният съд потвърдил обжалваното решение с аргумента, че в конкретния случай е налице заместима престация, при която действието по освобождаване на сейфа може да бъде извършено както лично от наемателя, така и от трето лице или от самия кредитор – нещо, което е сторено от банката-наемодател чрез принудителното отваряне на сейфа и подмяна на заключващото устройство с ново.

Що се отнася до искането на ответника за намаляване на размера на неустойката с аргумент, че банката не е положила грижа на добрия стопанин по смисъла на чл. 83, ал. 2 ЗЗД (тъй като не е отворила сейфа, независимо че тази възможност е предвидена в общите условия), съдебният състав приема, че възможността за принудително отваряне на сейфа е *субективно право*, а не задължение за наемодателя. Според общите условия това право може да се упражни едва след изтичане на шест месеца от прекратяването на договора, и то в случай, че наемателят не е освободил доброволно сейфа до тогава. Упражняването на това право от страна на банката-наемодател има същата последица, каквато има изпълнението на задължението на наемателя да освободи сейфа, доколкото длъжимата от наемателя престация е заместима. Да се приеме, че грижата на добър стопанин по смисъла на чл. 83, ал. 2 ЗЗД обхваща и принудително отваряне на сейфа, означава да се обезсмисли съществуването на съответно правно задължение за наемателя. Грижата на добрия стопанин по чл. 83, ал. 2 ЗЗД включва действия на кредитора, насочени към избягване на вредите от неизпълнение на задължението на длъжника, като тези действия не могат да се изразяват в самото изпълнение на това задължение от страна на кредитора. С оглед на това е прието, че изтичането на период от пет години между датата на прекратяване на договора и датата на отваряне на сейфа от банката не обосновава извод за наличие на недобросъвестно поведение от страна на наемодателя. Допълнителен аргумент в подкрепа на изложеното може да се черпи и от правната същност на неустойката. Известно е, че тя представлява предварително определено обезщетение, което се дължи за уговорения вид неизпълнение. Неустойката, освен обезпечителна и обезщетителна функция, има и санкционна функция, а именно дължи се дори когато вреди не са настъпили или са настъпили, но в по-малък от предвидения размер – така т. 3 от *Тълкувателно решение № 1/2009 г. на ОСТК на ВКС*. В този смисъл обстоятелството, че банката-наемодател не пристъпва към принудително отваряне на сейфа за период от пет години, само по себе си не е

основание за намаляване на нейния размер, след като е налице неизпълнение на задължението, с оглед на което е уговорена неустойката.

По сходен казус друг състав се е произнесъл обаче в противоположния смисъл с **Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.** По него банката-наемодател на сейф предявила иск за заплащане на обезщетение за ползване на сейфа, като твърдяла, че след изтичане на срока на договора наемателят на сейфа продължава да го ползва в продължение на близо осем години, без да е заплатил обезщетение. От доказателствата по делото било установено, че банката продължила да начислява суми за ползването на този сейф в размер на наемната цена. Установено било също, че банката не е направила волеизявление за разваляне на договора, поради което съдебният състав приема, че наемното правоотношение между страните продължава да съществува. В решението си съставът изтъква, че неупражняването на правото да се развали договорът също следва да има правни последици, в случай че кредиторът се опитва да извлече облага, твърдейки че е претърпял вреди, които е можел да избегне при своевременно разваляне на договора. Съдът изтъква, че в конкретния случай банката е била в състояние да упражни потестативното си право да опразни сейфа в присъствие на нотариус, но не е предприела това действие в продължение на повече от осем години, очаквайки да получи възнаграждение в увеличен размер. Без изрично да квалифицира поведението на банката-наемодател като злоупотреба с право, съставът преценява това бездействие като недопустимо, доколкото законодателят е възложил на страните по договорните отношения да действат добросъвестно и в защита на своите интереси, без да накърняват при упражняване на правата си тези на другата страна (чл. 57, ал. 2 и чл. 58, ал. 1 КРБ; чл. 8, ал. 2; чл. 63, ал. 1 ЗЗД и др.). С оглед на това „поддържането на един договор за наем при липса на плащане, щом банката е можела едностранно да го прекрати, означава, че тя е приела да търпи определени вреди от невъзможността наетият обект да се ползва, с цел да се търси плащане в размер на наемната цена със съответните последици на забава при плащане. Опитът да се търсят по-големи вреди противоречи на действията на банката по продължаване на договора и не следва да води до прилагането на по-строг режим на отговорност спрямо наемателя, щом кредиторът е приел последиците на определен вид неизпълнение и не се е противопоставил за този дълъг период от над осем години“ – **Решение № 7779 от 15.11.2019 г. на СГС по в. гр. д. № 13356/2018 г.**

Макар да достигат до противоположни правно-логически изводи, разгледаните две съдебни решения не могат да бъдат надеждна основа за някакви по-сериозни обобщения относно квалификацията, която продължителното бездействие на банката-наемодател за принудително опразване на наетия сейф получава в съдебната практика. Не може обаче да се отрече, че и двата състава изхождат по същество все от принципа за забрана за злоупотреба

с право в оборота, когато извършват преценка на обстоятелството дали наемодателят *своевременно* е прекратил правоотношението (развалил договора) поради неизпълнение от страна на наемателя.

4. В разгледаните по-горе хипотези договорът за наем на сейф вече е престанал да обвързва страните, но наемателят продължава да използва сейфа и не връща средството за достъп до него, което обуславя възникване на правото на обезщетение в полза на банката-наемодател. Действието на правопораждащия юридически факт е преустановено, сейфът все още не е принудително отворен и това обосновава, както видяхме, приложението на общите правила относно договора за наем, предназначени да осигурят обезщетение на наемодателя, лишен от възможността да използва вещта си (чл. 236, ал. 2 ЗЗД). Извън тях, в разпоредбата на чл. 606а, ал. 1, изречение първо ТЗ е уредена специална защита на наемодателя на сейф при неплащане на наемната цена, която е приложима само в посочената хипотеза на неизпълнение от страна на наемателя. Става дума за възможността на наемодателя да развали договора и да пристъпи към отваряне и установяване на съдържанието на сейфа без присъствието на наемателя и по реда на нарочно нотариално производство. В този случай намерените в сейфа вещи остават за пазене при наемодателя, на който се дължи отделно обезщетение за разноските и възнаграждение за това пазене (арг. чл. 606а, ал. 1, изр. второ ТЗ). След принудителното отваряне на сейфа по предвидения в разпоредбата на чл. 606а, ал. 1 ТЗ ред наемодателят вече е узнал какви са поставените там вещи, освен ако самият договор за наем на сейф е бил сключен с обявено пред наемодателя съдържание на вложеното по смисъла на чл. 605, ал. 2 ТЗ. Законодателят предвижда, че тези вещи остават „за пазене“ у наемодателя. Тълкуването на тази разпоредба дава основание да се мисли, че за досегашния наемодател на сейф възниква особено законово задължение за съхранение на вещите на бившия наемател, което, заради възмездния си характер, напомня по съдържание на задължението на влогоприемателя по договора за обикновен банков влог (арг. чл. 420 и сл. ТЗ). По подобие на този влог, и тук законодателят възлага на досегашния наемател задължението за заплащане на обезщетение (арг. чл. 606а, ал. 1, изр. първо ТЗ), което може да се разглежда като израз на принципа за недопустимост на неоснователно обогатяване¹⁷ в отношенията между страните по вече развалилия договор за наем на сейф.

Разпоредбата на чл. 606а, ал. 1, изречение второ ТЗ урежда две различни вземания в полза на досегашния наемодател, а именно за обезщетение за разноси и за възнаграждение за пазенето. В съдържанието на първото вземане се включват извършените разходи за ключарски услуги, по-конкретно самото

¹⁷ По-подробно вж. **Богданова**, Ирина. Неоснователно обогатяване по чл. 59 ЗЗД в юриспруденцията на ВКС. (Преглед на съдебната практика), достъпно на <http://gramada.org>.

принудително отваряне на сейфа, подмяната на заключващия механизъм и пр. Доколкото разпоредбата на чл. 606а, ал. 1 ТЗ предвижда отварянето на сейфа да се извършва в присъствието на нотариус, към извършените разноси се включват и платените нотариални такси¹⁸. Съдебната практика е имала повод да се изправи пред въпроса дали представянето на фактура от наемодателя за извършените от него разноси по подмяна на заключващото устройство на сейфа е достатъчно, за да се приеме, че посочената във фактурата сума е действително платена. В *Решение № 924 от 6.12.2018 г. на РС – Враца по гр. д. № 5432/2017 г.*¹⁹ е прието, че с оглед доказване на размера на извършените разноси, не е достатъчно единствено да се представи съставената фактура. Съдът е приел, че е необходимо да се приложи извлечение от разплащателната сметка на наемодателя, която несъмнено да установи наличието на действително извършено парично плащане.

5. В полза на наемодателя законът признава право на задържане върху вложеното в сейфа (арг. чл. 606а, ал. 2 ТЗ)²⁰. Би могло да се каже, че предвиденото в полза на наемодателя право на задържане представлява най-същественото различие между общия правен режим на договора за наем по ЗЗД и разпоредбите относно наема на сейф (чл. 605–606а ТЗ). При неплащане на наемното възнаграждение правилата на чл. 228–239 ЗЗД не предвиждат в полза на наемодателя право на задържане върху вещите на наемателя. Нещо повече, в този случай лицето не може да се позове и на общата правна уредба на правото на задържане по чл. 91 ЗЗД, тъй като не разполага с фактическата власт върху вещта и липсва елемент от фактическия състав на това потестативно право. Държането на наетата вещ се осъществява по правило от наемателя; поради това

¹⁸ За събиране на нотариалните такси се изготвя сметка в два или повече еднообразни екземпляра, подписани от нотариуса, единият от които се връчва на задълженото лице. В сметката се посочват разпоредбите, въз основа на които се дължат таксите, удостоверяваният материален интерес или изразходваното време при пропорционална такса, сумите на дължимите такси и допълнителни разноси, размерът на получената предплата и последиците при неплащане (арг. чл. 89 от Закона за нотариусите и нотариалната дейност).

¹⁹ В достъпните правно-информационни системи решението на РС – Враца е налично, но липсва информация дали то е влязло в сила или е обжалвано, съответно дали въззивният съд е възприел аргументите на първата инстанция.

²⁰ Тъкмо с оглед изричната воля на законодателя ми се струва, че се нуждае от корекция изразеното в доктрината разбиране, а именно че в полза на наемодателя възниква правото на законен залог, така **Голева**, Поля. Търговско право, с. 406. Такъв е уреден в полза на комисионера (арг. чл. 357 ТЗ); на превозвача (арг. чл. 375 ТЗ); на влогоприемателя в публичен склад (арг. чл. 583 ТЗ), но не и на наемодателя по договора за банков сейф. Заслужава да се отбележи, че и по отменената правна уредба на договора за банков касетка на наемодателя е било признато право на задържане (арг. чл. 453 (отм.) ТЗ), Вж. по-подробно **Владимиров**, Иван. Търговско право. Цит.съч., с. 376.

опитът на наемодателя да си върне едностранно фактичката власт върху вещта може да се квалифицира дори като самоуправство – *Решение № 260433 от 21.01.2021 г. по в. гр. д. № 12661/2020 г. на Софийски градски съд*. За да защити правата на наемодателя, законодателят му признава правото на иск за връщане на заетата вещ (арг. чл. 233, ал. 1 ЗЗД), както и възможността искът за опразване на наето помещение да се разгледа по реда на бързото производство (арг. чл. 310, ал. 1, т. 2 ГПК). С оглед на това би могло дори да се поддържа, че предвидените възможности за защита на правата на наемодателя са насочени към случаите, когато обектът на правоотношението е недвижим имот²¹. Изобщо, общата правна уредба на договора за наем предполага, че наемодателят е заинтересуван по-скоро да си върне фактичката власт върху вещта, за да може да продължи да извлича нейната потребителна стойност, респ. да получава граждански плодове от нея като я отдаде под наем на друго лице, а междувременно да води осъдителен иск срещу предишния наемател за дължимите суми.

По различен начин стоят нещата при правоотношението, породено от договора за наем на сейф. Както и при договора за наем по ЗЗД, наемодателят на сейф няма достъп до вещите на наемателя, но той осъществява фактическа власт върху самия сейф, който се намира в охранявано от него помещение (арг. чл. 605, ал. 1 ТЗ) – *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на възз. IV-в състав на Софийски градски съд*. Същевременно, при неплащане на цената наемодателят няма как да иска от наемателя връщане на фактичката власт върху наетия сейф, доколкото сам никога не я е изгубвал. При бездействие от страна на наемателя, изразяващо се в неплащане на наемната цена или в неосвобождане на сейфа, за наемодателя не съществува адекватен способ за защита по общите правила на договора за наем по чл. 228 – 239 ЗЗД, освен да предяви иск за дължимата му сума за наемната цена, респ. за обезщетението. За разлика от общия правен режим обаче, който позволява на наемодателя на недвижим имот или на движима вещ да отдаде повторно вещта под наем, а междувременно да предяви осъдителен иск срещу неизправния бивш наемател, наемодателят на сейф не може да извлича потребителната стойност на сейфа и да получава граждански плодове от него, докато вещите на наемателя се намират вътре. Поради това признатото му в случай на разваляне поради неплащане право да отвори сейфа в присъствието на нотариус по чл. 60ба, ал. 1, изр. второ ТЗ, да установи фактическа власт върху поставените там вещи и да упражнява право на задържане върху тях²²

²¹ Аргумент в подкрепа на това виждане може да се потърси и в разпоредбата на чл. 314, ал. 3 ГПК, която изрично предвижда, че по искове за опразване на наети и заети за послужване помещения не се допускат възражения за собственост и за извършени подобрения в *имота* (подч. мое – бел. авт.)

²² В правната доктрина правото на задържане, уредено в полза на наемодателя на сейф, се разглежда като конкретно проявление на търговското право на задържане, така **Герджиков**, Огнян. Търговски сделки, цит.съч., с. 343.

и по този начин да упражни косвен натиск върху бившия наемател за заплащане на дължимата наемна цена²³, като че ли изглежда да е най-подходящият способ за защита на правата на наемодателя на сейф.

III. Задължения на страните по договор за наем на сейф

1. На основното право на наемодателя да получава наемната цена по договора за наем на сейф кореспондира насрещното основно задължение на наемателя да му я заплаща²⁴.

Наред с това, за наемателя възникват и някои допълнителни задължения. Тълкуването на разпоредбата на чл. 606, ал. 1 ТЗ позволява да се приеме, че за наемателя съществува задължение да не поставя определени категории вещи в сейфа (застрашаващи сигурността на сейфа и на наемодателя, както и вещи, чието приемане е забранено от закона). Касае се за класическо задължение за бездействие. На второ място, обстоятелството, че сейфът се намира в охраняемо помещение, поражда и допълнителното задължение за наемателя да се съобразява с работното време на наемодателя и с въведения пропускателен режим, като се идентифицира и спазва правилата за достъп и престой в охраняемото помещение. Наемодателят най-често предвижда реда за идентификация, достъп и престой с клауза в общите условия към договора, както и във вътрешните си правила, адресирани към служителите му. Честа практика да се въвеждат ограничения относно броя на посещенията в помещението на трезора, относно предметите, които наемателят може да използва там и относно времето на престоя в помещението, както и забрана за пренаемане на наетия сейф.

Сред задълженията на наемателя попада и това да пази предоставеното му от наемодателя средство за достъп до сейфа, съответно да уведоми незабавно наемодателя при загуба на оригиналния ключ – *Решение № 32 от 17.04.2015 г. по гр. д. № 34/2015 г. на Апелативен съд – Бургас*.

След изтичане на срока на договора, както и при прекратяването му поради настъпване на други юридически факти, наемателят е длъжен да върне ключа – *Решение № 924 от 6.12.2018 г. на РС – Враца по гр. д. № 5432/2017 г.*

²³ За кръга на лицата, на които може да бъде противопоставено правото на задържане вж. **Конов**, Траян. Възражение за неизпълнен договор и право на задържане. – В: *Подбрани съчинения*. София: Сиела, 2010, с. 402.

²⁴ Поради това ми се струва и недотам прецизно изразеното в доктрината разбиране, макар и при действието на отменената правна уредба, а именно че договорът е едностранен, тъй като се пораждали задължения само за банката – да пази вложеното с грижата на добър стопанин и да съблюдава изискванията на банковата тайна, така **Бобатинов**, Марио. Банково право. София, 2000, с. 147. Иначе, правната доктрина също възприема разбирането, че основното задължение на наемателя на сейф е да заплаща уговореното възнаграждение, така **Герджиков**, Огнян, Търговски сделки, цит.съч., с. 292.

2. Основното задължение на наемодателя се изразява в това да гарантира, че единственият, който има законосъобразен достъп до сейфа, е наемателят или надлежно упълномощени от него лица. В този смисъл е формирана безпротиворечива съдебна практика – вж., например, *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на възз. IV-в състав на Софийски градски съд*, в което решаващият съдебен състав изрично е приел, че основното задължение на банката-наемодател на сейф е да предостави на наемателя ползването на сейфа в охраняемо помещение, до съдържанието на който достъп да има само наемателят. В обхвата на това задължение се включва предприемане на всички необходими мерки за препятстване на достъпа на трети лица до помещението, в което се намира сейфът, които не са надлежно упълномощени от наемателя и наемодателя, както и мерки за защита от въздействие върху помещението и самия сейф, които биха могли да имат за резултат накърняване на неговата неприкосновеност.

Съгласно чл. 302 ТЗ длъжникът по сделка, която за него е търговска трябва да полага грижата на добър търговец. Грижата на добрия търговец изисква от наемодателя да положи усилия, по-големи от обичайните и от присъщите на грижата на добрия стопанин по чл. 63, ал. 2 ЗЗД, с оглед обстоятелството, че поетото от търговеца задължение представлява осъществяване на дейност по занятие. Преценката дали е налице изпълнение на задълженията по договора за наем на сейф следва да се извършва с оглед завишената спрямо гражданския оборот грижа на добрия търговец. Предвид особеностите на договора за наем на сейф, наемодателят няма достъп до вещите, съхранявани в сейфа, но тъкмо той осъществява държането на сейфа, като срещу уговореното възнаграждение дължи да осигури охрана и надзор над помещението, в което сейфът се намира. Проектирана на плоскостта на договора за наем на сейф, грижата на добрия търговец включва предприемане на необходимите мерки, за да бъде предотвратен достъпът на неоторизирани лица до трезорното помещение и до намиращите се в него сейфове, както и всички необходими мерки за защита от въздействие върху това помещение и върху сейфа, които биха могли да доведат до накърняване на неприкосновеността на сейфа.

Заслужава да се отбележи, че законодателят не предвижда допълнителни изисквания относно съдържанието на задължението на наемодателя за осигуряване на охрана и надзор на помещението, в което се намира сейфът. Нещо повече, за разлика от отменената уредба на договора за банкова касетка, който е бил уреден като изключителна банкова сделка в разпоредбата на чл. 451 (отм.) ТЗ, действащите правила относно договора за наем на сейф допускат всеки търговец по смисъла на чл. 1 ТЗ да предлага по занятие предоставяне на сейф под наем, без да е необходимо издаването на лиценз за тази дейност. Но, в случаите, при които наемодател е търговска банка или финансова институция, се прилагат и някои допълнителни публичноправни изисквания, които

макар и да не са елемент от съдържанието на правоотношението по договор за наем на сейф, са тясно свързани с него или произтичат от сключването на този договор.

На първо място, издаденият лиценз за извършване на банкова дейност трябва изрично да включва и отдаването под наем на сейфове (арг. чл. 2, ал. 2, т. 15 от Закона за кредитните институции). Второ, когато търговската банка предлага сейфове под наем, за нея възниква публичноправното задължение да предостави на Българската народна банка (БНБ) информация за наемателя на сейфа. Разпоредбата на чл. 56а, ал. 1 ЗКИ възлага на БНБ задължението да създаде и да поддържа електронна информационна система, съдържаща данни за номерата на банковите сметки и на платежните сметки с международен номер на банкова сметка (IBAN), водени от банки, платежни институции и дружества за електронни пари, титулярите на сметки и упълномощените да се разпореждат със сметките лица, действителните собственици на титулярите на сметки, наличие на запори по сметки, както и за лицата, наематели на сейфове в банки, и техните пълномощници. В разпоредбата на чл. 56а, ал. 2 ЗКИ законодателят е предвидил задължението за търговските банки, платежните институции и дружествата за електронни пари да предоставят на БНБ посочената информация най-малко веднъж седмично. В издадената по приложението на чл. 56а ЗКИ **Наредба № 12 на БНБ от 29 септември 2016 г. за регистъра на банковите сметки и сейфове**²⁵ е доразвито задължението на търговските банки да предоставят на БНБ информация и за физическите и юридически лица – наематели на сейф (арг. чл. 5, ал. 1, т. 1 и чл. 5, ал. 2, т. 1 от Наредба № 12 на БНБ).

За банката – наемодател на сейф, възниква и задължение за съдействие при предприемане на действия по принудително изпълнение срещу наемател на сейф от страна на публичен изпълнител. Разпоредбата на чл. 202, ал. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК)²⁶ предвижда, че запорът върху вземания на длъжника от банки се извършва чрез връчване на запорно съобщение на банките, като запорът се смята наложен от часа в деня на връчване на запорното съобщение на банката. Подлежат на запор всички видове банкови сметки, депозити, както и вложени вещи в трезори, включително съдържанието на касети и суми, предоставени за доверително управление от длъжника. Запорът се смята наложен спрямо третото задължено лице и банките от деня и часа на получаването на запорното съобщение. Що се отнася до самото принудително изпълнение, разпоредбата на чл. 262, ал. 1 ДОПК предвижда, че публичният изпълнител може да насочи изпълнението върху съдържанието на вложени ценности в публични и частни трезори, включи-

²⁵ Обн. ДВ, бр. 81 от 14 октомври 2016 г.; посл. изм. и доп., бр. 91 от 2021 г.

²⁶ В сила от 01.01.2006 г. обн. ДВ, бр. 105 от 29 декември 2005 г., посл. изм. ДВ, бр. 56 от 19 юли 2022 г.

телно и върху съдържанието в сейфове. Когато при отварянето на сейфа се установи, че в него се съхранява национална или чужда валута, тя се използва за погасяване на вземанията, с оглед на които е предприето принудителното изпълнение. В случай че в сейфа бъдат открити нумизматични ценности или бижута, както и произведения с художествена стойност, разпоредбата на чл. 262, ал. 3 ДОПК предвижда, че те се описват в протокол и се оставят на съхранение в банката до продажбата им²⁷.

От значение за надлежното изпълнение на основното договорно задължение на наемодателя-търговска банка по осигуряване на охрана и надзор над трезорното помещение са и изискванията, уредени в **Наредба № 8121з–444 от 3 май 2016 г. за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и финансовите институции**, издадена от министъра на вътрешните работи и Управителния съвет на БНБ²⁸. С нея се предвиждат конкретните правила относно организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и финансовите институции и контролът по тяхното изпълнение (арг. чл. 1, ал. 1 от Наредбата). Заслужава да се посочи, че с § 4 от Преходните и заключителните разпоредби на наредбата се отменя предходната Наредба № I–171 от 2001 г. за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и небанковите финансови институции²⁹, която е била подзаконовият нормативен акт, установяващ стандарт относно мерките на сигурност, които търговските банки и финансовите институции трябва да възприемат в хода на своята дейност. Разпоредбата на чл. 2 от действащата **Наредба № 8121з–444/2016 г.** предвижда, че в приложното ѝ поле попадат единствено банки и финансови институции. С оглед на договора за наем на сейф, предвидените в нея правила относно сейфовете и трезорното помещение не намират приложение по отношение на други търговци, които по занятие или спорадично сключват тази търговска сделка, например превозвачи, хотели и др.

Разбира се, доколкото **Наредба № 8121з–444/2016 г.** е подзаконов нормативен акт, тя съдържа единствено доразвитие на предвиденото в разпоредбата на чл. 605, ал. 1 ТЗ законово задължение на наемодателя да държи сейфа в охраняемо помещение. Преди всичко, в Приложение № 3 към Наредбата е из-

²⁷ Законодателят по същество е възпроизвел разрешенията на отменената правна уредба по чл. 224 ДПК (отм.). За нея вж. по-подробно **Владимиров, Иван**. Търговско право, цит.съч., с. 376. Принудително изпълнение върху намиращите се в сейфа вещи е било възможно и при действието на ТЗ от 1897 г. (отм.), вж. повече в **Диков, Любен**. Търговско право, цит.съч., с. 608.

²⁸ Обн. ДВ, бр. 37 от 17 май 2016 г., без изм. и доп.

²⁹ Обн., ДВ, бр. 70 от 2001 г. Отменена с § 4 от Преходните и заключителните разпоредби на Наредба № 8121з–444 от 3 май 2016 г. за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и финансовите институции – ДВ, бр. 37 от 17 май 2016 г., в сила от 21.05.2016 г.

вършена категоризация на сейфовете в зависимост от степента на съпротива на сейфа срещу външни въздействия и посегателства. Възприетият критерий има значение при определяне на допустимата максималната стойност на ценностите и количеството пари, които могат да бъдат поставяни за съхранение в сейфа (арг. чл. 19, т. 1 от Наредбата). Също така са въведени и конкретни изисквания относно начина на изграждане на трезорното помещение и намиращите се в него съоръжения, обезпечаващи сигурността му, например стоманени врати, наличие на обходни коридори и др. (арг. чл. 9, т. 1–7 от Наредбата). Разпоредбата на чл. 19, т. 1–7 от Наредбата урежда конкретните изисквания за оборудване на трезорни помещения, сред които начините за охрана на вратата на стените, пода и тавана, наличие на паник-бутон във и пред помещението, камери за видео наблюдение и други. Заслужава да се отбележи, че в приложното поле на наредбата попадат всички трезорни помещения и сейфове на банките и финансовите институции, които те използват в хода на обичайната си дейност, в това число и онези от тях, предназначени за отдаване под наем³⁰.

Правното значение на всички тези технически изисквания по наредбата се изразява в това, че съдебната практика извършва преценката относно изпълнението на основното задължение на банката-наемодател по чл. 605, ал. 1 ТЗ да предостави ползването на сейф в охраняемо помещение тъкмо в светлината на установените в чл. 9 и чл. 19 от наредбата изисквания за начина на оборудване на трезорното помещение и на инсталираните в него съоръжения – *Решение № 197081 от 20.08.2017 г. на СРС по гр. д. № 58518/2015*³¹. Друг съдебен състав, постановил *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на възз. IV-в състав на Софийски градски съд*, е имал случай да изтъкне, че с разпоредбите на чл. 9 и чл. 19 от отм. Наредба № I–171 от 02.07.2001 г., които съответстват по съдържание на чл. 9 и чл. 19 от понастоящем действащата наредба, са регламентирани минималните изисквания, на които следва да отговарят трезорните помещения и намиращите се

³⁰ Подобен извод може да се поддържа с оглед разпоредбата на чл. 27, т. 2 от Наредбата, която предвижда, че при транспорт на пари и ценности в използвания специализиран брониран автомобил следва да бъде обособен сейф със съответната степен на съпротивление. С други думи, изискванията на Наредбата намират приложение дори и спрямо сейфовете, които физически не се намират в охраняемото помещение, а така попадат и извън приложното поле на договора за наем на сейф.

³¹ Независимо че в голямата си част съдебната практика е формирана при действието на Наредба № I–171 от 2001 г. за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и небанковите финансови институции (отм.), считам, че възприетите разрешения на съда не са изгубили своята актуалност. Отменената и действащата наредба имат сходен обхват на действие, а относно начина на оборудване на трезорното помещение и на сейфовете съдържат съпадаща си правна уредба, доколкото предвижданията на чл. 19 от Наредба № I–171 от 2001 г. за организацията и контрола по обезпечаването на сигурността на банките и небанковите финансови институции (отм.) съответстват на разпоредбата на чл. 19 от Наредба № 8121з–444/2016 г.

в тях рафтове и сейфове. Все в този дух в *Решение № 4206 от 07.06.2013 г. по гр. д. № 9089/2012 г. на Софийски градски съд* съдебният състав е приел, че предвидените в *Наредба № 8121з–444/2016 г.* изискванията относно организацията и оборудването на трезорното помещение уреждат минималния стандарт на дължима грижа, която банката, оперираща трезора, следва да полага. В същия смисъл е и *Решение № 166 от 4.05.2017 г. на ОС – Велико Търново по ч. т. д. № 92/2016 г.*, където решаващият състав е определил като „сериозен пропуск“ липсата на съответствие между изградената организация на охраната на сейфовете в конкретната банка и изискванията на *Наредба № 8121з–444/2016 г.*

Банката-наемодател е длъжна да удостовери изпълнението на изискванията, предвидени в чл. 9 и чл. 19 от наредбата. Разпоредбата на § 6, ал. 1 от Преходните и заключителните разпоредби предвижда, че изпълнението на изискванията се удостоверява с протокол за охранително обследване на обектите на банките и небанковите финансови институции, изготвен от компетентните длъжностни лица. Въз основа на този протокол се издава удостоверение от съответното районно полицейско управление – *Решение № 4206 от 07.06.2013 г. по гр. д. № 9089/2012 г. на Софийски градски съд*. При наличие на правен спор относно това дали е изпълнено на задължението на банката да охранява трезорното помещение, непредставянето на протокола по § 6, ал. 1 ПЗР на Наредбата е било достатъчно основание за съдебния състав по делото да приеме, че изискванията на чл. 9 и чл. 19 от Наредбата не са спазени, така *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на Възз. IV-в състав на Софийски градски съд*.

В тази връзка заслужава обаче да се изтъкне, че не всяко неизпълнение на задължението да се осигури неприкосновеност на трезорното помещение е достатъчно основание за ангажиране на отговорността на банката – наемодател. Необходимо е то да се е отразило върху задълженията, поети по конкретния договор за наем на сейф – *Решение № 166 от 4.05.2017 г. на ОС – Велико Търново по ч. т. д. № 92/2016 г.* В същия дух е и *Решение № 126 от 7.04.2017 г. на ОС – Велико Търново по ч.т.д. № 97/2016 г.* По делото е безспорно установено, че е бил извършен грабеж в трезорното помещение на банката. Спорно е дали ищецът-наемател на сейф е претърпял вреди от така извършения грабеж. От една страна, съдебният състав е установил наличието на „известни нарушения при осъществяването на достъпа до трезорното помещение“ от страна на наемодателя. Това обстоятелство съставлява неточно изпълнение на задължението за предприемане на всички необходими мерки за обезпечаване на сигурността на сейфовете, каквито съответстват на грижата на добрия търговец по смисъла на чл. 302 ТЗ. Същевременно, с протокол за оглед на банковия сейф на ищеца е установено, че няма следи от външно въздействие, като наетият от ищеца е бил заключен и е останал непокътнат при

извършване на грабежа. С оглед на това е прието, че твърдението на ищеца за липса на поставените в сейфа вещи не се подкрепя от събраните по делото доказателства. С други думи съдът намира, че след като допуснатите пропуски при организацията на охраната на трезорното помещение не са се отразили върху надлежното изпълнение на задължението по конкретния договор за наем на сейф, няма основание да бъде ангажирана отговорността на банката. В същия смисъл е имал случай да се произнесе и състав на ВКС в *Решение № 7 от 14.02.2011 г. на ВКС по т.д. № 283/2010 г., II т.о, докладчик съдията Марио Бобатинов*, с което е констатиран взлом в трезорното помещение, но наетият от ищеца сейф е останал незасегнат от последвалия грабеж и е бил без следи от насилствено въздействие върху него.

IV. Отговорност на наемодателя на сейф

1. Носи ли банката-наемодател на сейф отговорност за неизпълнение на договора и когато е изпълнила минималните изисквания по Наредба № 8121з-444/2016 г.?

Дискусионно е налице ли е основание за ангажиране на отговорността на банката-наемодател на сейф, когато са били изпълнени предвидените в наредбата изисквания, но въпреки това поради определени обстоятелства (напр., кражба или грабеж) е нарушена целостта на сейфа и поставените в него вещи липсват.

Съдебната практика по този въпрос е колеблива. В част от съдебните решения се приема, че смисълът от сключването на договор за наем на сейф е в това да се осигури защита на наетия сейф, в който обичайно се съхраняват пари, ценности и важни за наемателя документи, поради което наемодателят е длъжен да предприеме адекватни охранителни мерки, за да предотврати преодоляването на неприкосновеността на сейфа. В съдържанието на това задължение се включва предоставяне на контролиран достъп на наемателя до сейфа и същевременно препятстване на неразрешения достъп на трети лица до охраняемото помещение и в частност до сейфа на наемателя. Тъкмо въпросът дали банката-наемодател на сейф е предприела необходимото, за да препятства достъпа на тези лица до трезора, а оттам и до сейфа и до поставените в него вещи, има най-голямо практическо значение – *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130/2018 г. на възз. IV-в състав на Софийски градски съд*.

Други съдебни състави изхождат от разбирането, че когато договорът е с необявено пред наемодателя съдържание на вложеното в сейфа, наемодателят не носи отговорност. Според съдебния състав, постановил *Решение от 30.07.2009 г. по д. № 137/2009 г. на Окръжен съд – Благоевград*, след като наемателят е приел да сключи „закрит договор за банкова касета с необявена

стойност ..., не може да претендира от ответната банка заплащане на обезщетение за претърпяната от него загуба“. В същия смисъл е и **Решение от 30.07.2015 г. по гр. д. № 49386/2013 г. на Софийски районен съд**, в което е прието, че банката не следва да отговаря за неизпълнение на задълженията по договор за наем на сейф, сключен при необявено съдържание.

Струва ми се, че това разбиране не е в унисон с действащата правна уредба на договора за наем на сейф. Законодателят не провежда разлика в обема и в съдържанието на отговорността на наемодателя на сейф в зависимост от това дали договорът е сключен с обявено или с необявено съдържание на вложеното в сейфа. Не може да се отрече, че сключването на договор за наем на сейф с обявено съдържание е рядко явление, тъкмо защото наемодателят знае какви са поставените вещи и при кражбата им дължи да възстанови пълната им равностойност. Въпреки това няма основание да се приеме, че отговорността на наемодателя на сейф е *a priori* изключена, щом договорът е с необявено съдържание. Напротив, възприемането на това виждане означава да се отрече обвързващият характер на правното задължение на наемодателя на сейф да държи същия в охраняемо помещение с контролиран достъп (арг. чл. 605, ал. 1 ТЗ), и наемателят да бъде изцяло лишен от правна защита. Всъщност, това означава, че задължението на наемодателя престава да бъде правно задължение, което едва ли може разумно да се поддържа *de lege lata*. Подобен извод е чужд и на правната доктрина, която единодушно приема, че наемодателят на сейфа носи договорна отговорност за неизпълнението на това задължение³².

В съдебната практика преобладава разбирането, че отговорността на наемодателя може да бъде ангажирана, независимо от това дали договорът е с обявено или с необявено съдържание на вложеното в сейфа. Конкретен израз на това виждане може да се открие например в **Решение № 618 от 31.03.2017 г. на СГС по т. д. № 2917/2016 г.**, по което съдебният състав изрично е приел, че „... без значение е дали договорът за наем на сейф е с обявено или необявено пред наемодателя съдържание на вложеното. Липсата на обявено съдържание на вложеното не освобождава наемодателя от отговорност за претърпените от наемателя вреди от неизпълнение на договора, включително ненадлежащото охраняване на вложеното и неговата кражба. ТЗ не предвижда такава последица от необявяването на съдържанието на вложеното, нито има уговорки в този смисъл по договора между страните.“ Макар и не толкова категорично, но все в този дух е и **Решение № 1825 от 19.11.2012 г. на САС по в. гр. д. № 656/2010 г.** По делото е установено, че

³² И в правната доктрина се възприема разбирането, че наемодателят на сейф носи договорна отговорност без значение дали договорът е сключен с обявено или с необявено съдържание, така Русчев, Иван. Правна същност на договора за банкова касетка, цит. съч., с. 33; Герджиков, Огнян. Търговски сделки, цит. съч., с. 343; Владимиров, Иван. Търговско право, цит. съч., с. 376 и др.

договорът за банков сейф е с необявено съдържание и между страните не е уговорен способ, по който да се определи размерът на обезщетението за неизпълнение. Поради това, приема съставът, предявеният иск следва да се уважи до реално доказаните в производството вреди, които са в пряка и непосредствена причинно-следствена връзка с неизпълнението и са били предвидими. С други думи, съдът прилага разпоредбата на чл. 82 ЗЗД, уреждаща границите на договорната отговорност, спрямо процесния договор за наем на сейф.

2. Допустимо ли е банката-наемодател на сейф да се позове на непреодолима сила като основание за освобождаване от отговорност по договора за наем на сейф?

В разпоредбата на чл. 454 (отм.) ТЗ законодателят изрично беше възложил отговорност на банката и ако вложеното в сейфа погине поради непреодолима сила, което правната доктрина от този период оценява като изключение от общите правила на гражданската отговорност³³. С преуреждането на този договор като наем на сейф през 2006 г. в разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ (в сила от 01.01.2007 г.) правило в този смисъл не е предвидено. Това законодателно разрешение повдига въпроса за приложението на института на непреодолимата сила по чл. 306 ТЗ във връзка с възможността за освобождаване от отговорност на наемодателя на сейф за неизпълнение на задълженията му по договора.

Отделни съдебни решения, сред които *Решение от 30.07.2009 г. по д. № 137/2009 г. на Окръжен съд – Благоевград*, изрично допускат с клауза в общите условия банката-наемодател да изключи отговорността си за вреди, причинени при непреодолима сила, престъпни посегателства и др., когато е изпълнила точно задълженията си. В свое *Решение № 6 от 27.02.2013 г. по т.д. № 1028/2011 г., I т.о. ТК* състав на ВКС е имал случай да приеме, че грабежът би могъл да се разглежда като събитие от извънреден характер по смисъла на чл. 306, ал. 2 ТЗ. При наема на сейф, наемателят сключва договора с цел защита на вещите в сейфа от посегателства на трети лица, поради което евентуалният грабеж не е събитие, което е непредвидимо при сключването на договора. Непредотвратимост би била налице, ако наемодателят е изпълнил всички уговорени между страните условия за защита на сейфа, като е предприел мерките, произтичащи от задължението да действа с грижата на добрия търговец. В случай че задължението е изпълнено с грижата на добрия търговец, но охраната на помещението и сейфа е преодоляна, наемодателят би могъл да бъде освободен от отговорност, ако конкретните факти и обстоятелства обосновават извод за непредотвратимост на осъщественото посегателство.

³³ Вж. по-подробно **Владимиров**, Иван. Търговско право, цит. съч., с. 376. Също и **Бобатинов**, Марио. Банково право, цит. съч., с. 146.

В преобладаващия брой случаи обаче съдебната практика не е склонна да разглежда извършената кражба или грабеж като проявление на непреодолимата сила по смисъла на чл. 306, ал. 2 ТЗ. В този дух в *Решение № 394 от 26.02.2015 г. на САС по в.гр.д. № 4956/2014 г.* решаващият състав е приел, че доколкото договорът за наем на сейф е уреден като търговска сделка, в тежест на банката е при изпълнение на задълженията ѝ по договора да положи грижата на добрия търговец и да осигури най-съвременната охранителна техника в трезорното помещение. Предвид предназначението на банковия трезор да служи за съхраняване на ценности, грабежът и кражбата следва да се считат за очаквана и предвидима последица, което изключва определянето им като случайно събитие или непреодолима сила. Както посочва първоинстанционният съд в *Решение от 22.01.2016 г. по гр.д. 51183/2014 г. на Софийски районен съд*, кражбата от сейф не представлява непреодолима сила, тъй като наемодателят е бил длъжен да предвиди подобно незаконно проникване в трезора и да вземе всички необходими охранителни мерки, за да го предотврати. Начинът на осигуряване на тази защита е поначало без значение. Тя може да се осъществява чрез денонощна физическа охрана в трезора и/или чрез съответните технически средства за наблюдение и известяване. От значение е единствено крайният резултат, а именно достъп до сейфа да има само наемателят. Все в този дух с *Решение № 4206 от 07.06.2013 г. по гр.д. № 9089/2012 г. на Софийски градски съд* се приема, че в тежест на наемодателя е да докаже обстоятелствата, които изключват отговорността му поради невъзможност за изпълнение, която не може да му се вмени във вина поради проявлението на непреодолима сила по смисъла на чл. 306, ал. 2 ТЗ. Според решаващия състав противозаконното проникване в помещението на трезора не представлява непреодолима сила. Интерес поражда и мотивите на *Решение № 2614 от 14.04.2014 г. на СГС по гр. д. № 9737/2013 г.*, с което съдебният състав също е имал случай да обсъди дали грабежът представлява проявление на непреодолимата сила. В отговора на исковата молба банката-ответник изтъква, че трезорът е изграден съобразно изискванията на **Наредба № 8121з-444/2016 г.** и че е установен еднакъв стандарт на защита за всички офиси на банката, които предлагат сключване на договор за наем на сейф. Решаващият съдебен състав приема, че това обстоятелство следва да се оценява по-скоро в ущърб на ответника, доколкото наличието на уеднаквен стандарт за защита предполага знание у повече лица относно механизма, технологията и процедурата на охрана, които банката поддържа. Едно от важните условия за ефективност на защитата е осигуряване на висока степен на нейната секретност, с оглед на което съдът приема, че като е подходила стандартно към организацията на охраната, банката-ответник всъщност е действала небрежно и в разрез с динамиката на обществените отношения в тази област. Като взема предвид, че неизменна част от всеки грабеж е подготовката, свързана със събиране и анализ на информация за организа-

цията на охраната, съставът приема, че банката не е диференцирала способите и средствата за защита и не е излязла извън така установения стандарт, за да ограничи вероятния кръг от лица, които разполагат с тази информация. Това обстоятелство дава основание на състава да приеме, че банката е действала небрежно и не е положила грижата на добрия търговец по договора за наем на сейф, съответно в процесния случай не е налице основание за освобождаване от отговорност при условията и по реда на чл. 306 ТЗ.

В този ред на мисли внимание заслужава един оригинален опит в съдебната практика да се приложи институтът на непреодолимата сила, но в същото време да се даде и защита на ищеца-наемател на сейф, претърпял вреди от грабеж с разбиване на наетия от него сейф – **Решение № 31863 от 10.05.2018 г. по гр.д. № 31499/2015 г. на Софийски районен съд.** По конкретното дело е установено, че поставените в сейфа вещи са отнети при извършен грабеж в трезорното помещение. Наемателят предявява осъдителен иск за връщане на паричната равностойност на движимите вещи по чл. 57, ал. 2, изр. второ ЗЗД във вр. с чл. 55, ал. 1, предл. трето ЗЗД и във вр. с чл. 89 ЗЗД. В отговора на исковата молба банката-наемодател противопоставя възражение за наличие на непреодолима сила и иска да бъде освободена от отговорност. Съдът приема, че елементът „непредотвратимост“ от фактическия състав на непреодолимата сила по чл. 306, ал. 2 ТЗ би бил налице, ако наемодателят е изпълнил всички уговорени между страните условия за защита на сейфа и ако е предприел мерките, произтичащи от грижата на добрия търговец, които са възможни и мислими съобразно развитието на науката и техниката към датата на извършване на грабежа. Въз основа на събраните по делото доказателства съдът приема, че ответникът-наемодател е положил дължимата грижа, но начинът на извършване на грабежа – чрез заглушаване на алармената система и разместване на таванните плоскости, обосновава наличието на непреодолима сила. Съставът посочва, че по-нататъшното изпълнение на задължението на наемодателя е станало невъзможно и поради това договорът следва да се счита за прекратен по арг. чл. 89 ЗЗД. В решението се посочва, че това обстоятелство е и основание наемателят да получи от контрахента си онова, което е дал, а според състава това са вещите, поставени в сейфа, по арг. от чл. 57 ЗЗД. Доколкото обаче вещите липсват, съдът присъжда тяхната равностойност и по същество уважава претенцията на наемателя. С **Решение № 5015 от 04.07.2019 г. по в.гр.д. № 15148/2018 г. на възз. II-б състав на Софийски градски съд**, въззивният съд се присъединява към преобладаващото виждане, че грабежът не представлява проявление на непреодолима сила и поради това отменя решението на първоинстанционния съд като неправилно. С **Определение № 29 от 05.02.2020 г. по т.д. № 52/2020 г. на Върховен касационен съд, 2-ро търг.отделение** е отхвърлено искането за допускане до касационно обжалване на решението на въззивния съд.

Струва ми се, че решението на първоинстанционния съд разкрива още един случай на неправилно приложение на материалния закон. Съставът квалифицира грабежа като проявление на непреодолима сила, само за да обоснове автоматичното прекратяване на правоотношението по договора за наем на сейф на основание чл. 89 ЗЗД и възникването на задължение за реституция като израз на недопустимостта за неоснователно обогатяване (арг. чл. 57 във вр. с чл. 55, ал. 1 ЗЗД). При тази правна квалификация първата инстанция явно достига до извода, че наемателят може да получи пълната равностойност на поставените в сейфа вещи, предмет на грабежа. Проблемът е в това, че поставените в наетия сейф вещи не са „получени“ по смисъла на чл. 55, ал. 1, изр. първо ЗЗД от наемодателя, с оглед на което и „не се дължи връщане на определена вещ, която да е погинала след покана или ако получателят я е отчуждил или изразходвал след като е узнал, че я държи без основание“ по смисъла на чл. 57 ал. 2 във вр. с ал. 1 ЗЗД. Видно е, че не са налице елементите на фактическия състав по чл. 57 ал. 2 във вр. с ал. 1 ЗЗД, за да се дължи връщане на определена вещ. Макар да упражнява фактическата власт върху сейфа, наемодателят не е „получил“ поставените в сейфа вещи, не е имал и няма физически достъп до тях, а поначало няма представа дали сейфът се използва и какво е съдържанието му към момента на осъществяване на грабежа. Нещо повече, действащата правна уредба на договора, поместена в разпоредбите на чл. 605–606а ТЗ, дава основание институтът да се разглежда като разновидност на договора за наем, а не на правилния влог. Онова, което наемодателят е получил от наемателя по договора, е дължимата наемна цена за използването на сейфа, а не държането на самите вещи. В този смисъл ми се струва, че разпоредбите на чл. 57 ЗЗД във вр. с чл. 55, ал. 1 ЗЗД не представляват годно правно основание за получаване на паричната равностойност на отнетите чрез грабежа вещи, поставени в разбития сейф.

И все пак, противоречието в съдебната практика относно приложението на непреодолимата сила по смисъла на чл. 306, ал. 2 ТЗ спрямо договора за наем на сейф изглежда като че ли е по-скоро привидно. В обсъденото по-горе *Решение № 6 от 27.02.2013 г. по т.д. № 1028/2011 г., I т.о. ТК на ВКС* касационната инстанция изяснява предпоставките, при които наемодателят може да бъде освободен от отговорност поради проявлението на непреодолима сила. Преди всичко, ВКС изследва дали наемодателят е положил грижата на добрия търговец, което включва предприемане на всички необходими мерки за препятстване на достъпа на неоторизирани лица до помещението и до сейфа, както и на мерки за защита от въздействие върху помещението и сейфа, които биха могли да имат за резултат накърняване на неприкосновеността на сейфа и неговото съдържание. За да се приложи разпоредбата на чл. 306 ТЗ, необходимо е конкретните факти и обстоятелства по делото да обосновават извод за непредотвратимост на осъщественото посегателство, както с оглед

на предприетите мерки при изпълнението на договора, така и към момента на настъпване на събитието. На следващо място наемодателят следва да се позове изрично на непреодолимата сила чрез правоизключващо възражение в този смисъл. Възражението на ответника-наемодател следва да бъде обвързано с фактите и обстоятелствата, на които той се позовава за освобождаването си от отговорност, за да се квалифицира като конкретно възражение по чл. 306 ТЗ срещу предявения иск за изпълнение или за заплащане на обезщетение за вредите от неизпълнението. Бланкетното твърдение от страна на ответника за точно изпълнение на задълженията по договора не може да бъде приравнено по правните си последици на възражение за освобождаване от отговорност поради наличие на непреодолима сила.

Казуалната съдебна практика, формирана след постановяване на **Решение № 6 от 27.02.2013 г. на ВКС по т.д. № 1028/2011 г., I т.о. ТК**, като цяло е в унисон с правните изводи в него. Преобладаващата част от съдебните състави изследва наличието на предпоставките, които ВКС приема като *conditio sine qua non* с оглед приложението на правилата относно непреодолимата сила по чл. 306, ал. 1–5 ТЗ, а именно дали ответникът изрично е направил правоизключващо възражение в този смисъл и дали фактите и обстоятелствата по конкретния казус дават основание да се изключи отговорността на наемодателя на сейф. Същият подход е възприет и в **Решение № 758 от 06.02.2017 г. на СГС по гр.д. № 4623/2015 г.** В светлината на уредените в разпоредбата на чл. 306, ал. 2 ТЗ елементи от фактическия състав на непреодолимата сила се приема, че кражбата като действие на трето лице действително има извънреден характер, но предвид предназначението на наетия обект за съхранение на вещи на значителна стойност и предвид задължението на банката да осъществява охрана на сейфовете, това събитие е предвидимо. Съдът допуска в този случай да е налице непредотвратимост, която да обоснове приложението на чл. 306, ал. 2 ТЗ, но само при условие, че наемодателят е взел всички уговорени в договора, предписани и познати към онзи момент мерки в бранша, науката и техниката за предотвратяване на посегателствата на трети лица върху съдържанието на сейфовете. В същия смисъл е и най-новата съдебна практика, изразена в **Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в.гр.д. № 130/2018 г. на възз. IV-в състав на Софийски градски съд.** Съставът изрично допуска наемодателят да бъде освободен от отговорност при условията на чл. 306, ал. 2 ТЗ, но с оглед конкретния казус намира, че установените по делото факти и обстоятелства не обосновават извод за непредотвратимост на осъщественото посегателство. Актуален пример за подобна преценка по същество дали е положена грижата на добрия търговец при изпълнение на задължението за осигуряване на охрана на трезорното помещение може да се открие в **Решение № 147540 от 21.06.2019 г. на СРС по гр.д. № 47175/2011 г.** Съдебният състав изхожда от разбирането, че кражбата и грабежът не са събития, които банката

да не е в състояние да предвиди, като се вземе предвид предназначението на сейфовете да съхраняват ценности. А създадената от банката-наемодател организация за обезпечаване на сигурността е преценена като недостатъчна за гарантиране на неприкосновеността на сейфовете.

3. Обемът на отговорността на наемодателя на сейф

3.1. Наемодателят на сейф носи договорна отговорност за изпълнение на задълженията си да охранява помещението, в което се намират сейфовете и да осуети непозволения достъп на трети лица. Поначало, той отговаря по правилата на чл. 82 ЗЗД за всички предвидими имуществени вреди, доколкото са пряка и непосредствена последица от изпълнението³⁴.

Наред с това, съобразно задължителните тълкувателни указания, дадени в *Тълкувателно решение № 4 от 29.01.2013 г. по т.д. № 4/2012 г., ОСГТК на ВКС* претърпените от изпълнение на договорно задължение неимуществени вреди подлежат на обезщетяване при прилагане по аналогия на разпоредбата на чл. 52 ЗЗД. Безпротиворечиво във формираната до момента съдебна практика се приема, че обезщетението за неимуществени вреди следва да репарира претърпените болки, страдания, както и накърнените лични права и интереси към момента на възникването на правото, но и като се съобразят новонастъпилите обстоятелства – *Решение № 265296 от 9.08.2021 г. на СГС по в. гр. д. № 12400/2020 г.*³⁵ Съдът трябва да вземе предвид икономическата конюнктура, за да осигури съответствието на размера на това обезщетение със социалната справедливост и за да може размерът му да компенсира адекватно претърпените неимуществени вреди. Обезщетението за неимуществени вреди се присъжда не за абстрактни, а за конкретно претърпени физически и психически болки и страдания, неудобства и всякакви други негативни изменения в този аспект, които са пряка и непосредствена последица от увреждането.

Конкретен израз на тези основни положения при тълкуване и прилагане на разпоредбата на чл. 52 ЗЗД по спорове, произтичащи от договор за наем на сейф, може да се открие в *Решение № 2614 от 14.04.2014 г. на СГС по гр. д. № 9737/2013 г.*, където е прието, че кражбата или грабежът представляват „*стресиращ фактор, който не е необходимо да бъде диагностициран с намерса на вещи лица, това е житейски известно обстоятелство*“. Според съда е налице внезапност и неочакваност на това посегателство срещу имуществото на пострадалия наемател на сейф, което на свой ред е фактор, водещ до негативни промени в душевното състояние на ищеца, подлежащи на обезщетяване.

³⁴ За обезщетяването на вреди при договорната отговорност вж. **Цонева**, Силвия. Обезщетението за вреди при договорната отговорност. София: НБУ, 2021, с. 26 и сл.

³⁵ С цитираното решение съставът е присъдил обезщетение за неимуществени вреди поради това, че ответникът – частен съдебен изпълнител не е вдигнал своевременно запора върху банковите сметки и върху наетия от длъжника сейф.

С *Решение № 2614 от 14.04.2014 г. на СГС по гр. д. № 9737/2013 г.* е било присъдено обезщетение за неимуществени вреди, тъй като безспорно е било установено, че „загубата на спестяванията (поставени в сейфа и отнети вследствие на кражба – бел. авт.) изцяло нарушава плановете на ищцата“, изразяващи се в закупуване на жилище със спестените средства и последващо сключване на граждански брак. Решаващият съдебен състав дори приема, че „дългогодишната дейност по спестяване на парични средства е терминирана в един момент, обезсмислен е реално живота на ищцата в последните години“. Според съда неблагоприятните душевни последици у наемателя на сейфа са в причинна връзка с неизпълнението на договорното задължение на банката да опази неприкосновеността на сейфа. За да определи размера на обезщетението за неимуществени вреди, съставът изследва единствено дали е доказано обстоятелството, че вследствие на кражбата наемателката на сейфа е претърпяла неблагоприятни изменения в душевното и психическото си състояние. Съдът изрично посочва, че точният размер на откраднатата парична сума е без значение за определянето на обезщетението по чл. 52 ЗЗД. В този дух е и *Решение № 5015 от 04.07.2019 г. по в. гр. д. № 15148 б/2018 г. на Възз. II-б. състав на Софийски градски съд*, в което се приема, че поради кражбата на намиращите се в сейфа вещи ищецът-наемател на сейф претърпява неблагоприятни емоционални и телесни изменения, изразяващи се в тревога и нервно разстройство, както и в рязка промяна на телесното тегло и присъжда обезщетение за неимуществените вреди.

Вижда се, че казуалната съдебна практика е в унисон със задължителните тълкувателни указания, изразени в *Тълкувателно решение № 4 от 29.01.2013 г. по т.д. № 4/2012 г., ОСГТК на ВКС*. Съставите извършват конкретна фактическа преценка, за да установят какъв е справедливият размер на обезщетението за неимуществени вреди при всеки отделен случай на грабеж или кражба на вещи от наетия сейф.

3.2. В отделни случаи с клауза в общите условия наемодателят се задължава да отговаря за неприкосновеността на сейфа и за вложените в него вещи в предварително определен от него стойностен обем, например до 10 000 или 20 000 лева. Съдебната практика е имала случай да се занимава с въпроса относно правното значение и действието на тази клауза. В отделни решения, сред които *Решение № 369/18.07.2011 г. на Благоевградския окръжен съд, постановено по в. т. дело № 503/2011 г.*, недопуснато до касационно обжалване с *Определение № 971 от 28.12.2012 г. на ВКС по т. д. № 1145/2011 г., II т. о., ТК*, се приема, че предварително определената по този начин парична сума представлява неустойка и в случай на отнемане на вещите поради взломна кражба или грабеж наемателят може да поиска от контрахента си плащането ѝ. По сходен казус, разрешен с *Решение № 4480 от 17.06.2013 г.*

на СГС по в. гр. д. № 12119/2012 г., недопуснато до касационно обжалване с *Определение № 240 от 23.04.2014 г. на ВКС по т. д. № 3551/2013 г., II т. о., ТК*, съдебният състав е възприел противоположно тълкуване в смисъл, че тази клауза не разкрива правните белези на неустойка, а е по-скоро израз на предвидената в разпоредбата на чл. 94 ЗЗД възможност да се измени обемът на отговорността между страните. Съставът изтъква, че неустойката представлява форма на договорна отговорност, при която размерът ѝ е предварително определен или определяем, докато в конкретния казус е налице отговорност, ограничена до определен размер. С други думи, наличието на подобна клауза не установява неустойчно задължение и не освобождава ищеца-наемател от необходимостта да докаже вида и размера на претърпените от него вреди в конкретния случай. В същия смисъл се е произнесъл съдът и с *Решение № 1623 от 23.02.2016 г. по гр. д. № 15031/2015 г. на Софийски градски съд*. Преобладаващо, в съдебната практика се приема, че предвиденият в общите условия лимит на отговорността на банката е обусловен именно от спецификата на договора за наем на сейф с необявено съдържание – *Решение № 4206 от 7.06.2013 г. на СГС по в. гр. д. № 9089/2012 г.* Заслужава да се отбележи, че понастоящем, през 2022 г., повечето общи условия към договора за банков сейф не включват клауза, съдържаща подобно ограничаване на отговорността до фиксирана сума, вероятно тъкмо поради „опасността“ съдебен състав да ѝ придаде правното значение на неустойка и да освободи наемателя на сейф от необходимостта да доказва претенцията си за претърпените от него имуществени вреди по основание и размер.

V. Проблеми, свързани с доказването в производството по предявен иск от наемателя на сейф за обезщетяване на вреди от разбиване на сейфа

В съдебната практика липсва единомислие относно обстоятелствата, които ищецът-наемател на сейф следва да установи за успешното провеждане на иска си срещу наемодателя. В някои съдебни решения, сред които *Решение № 941 от 17.03.2016 г. по гр. д. № 1020 / 2013 г. на Районен съд – Гоце Делчев*, се приема, че когато се касае за наем на сейф с необявено съдържание по смисъла на чл. 605 ал. 2 ТЗ, ищецът има задължението да докаже единствено факта на поставянето на вещи или парични средства в наетия банков сейф, но не и да доказва размера на средствата, оставени за съхранение, респективно вида и стойността на вложените в сейфа вещи. Това следва от естеството на договора за наем на сейф с необявено съдържание. Според състава, в случаите когато на наемателя не е възложено договорно задължение да обяви пред банката съдържанието на сейфа, за да бъде ангажирана отговорността на банката за неизпълнение на задължението да осигури неприкосновеността на наетия сейф,

ищецът следва да докаже две обстоятелства: (1) че „наетият сейф е бил действително ползван и в него наистина са поставени парични средства и други вещи“ и (2) че „е имал реалната възможност да вложи средства и вещи на такава стойност, каквато претендира“. Съставът свежда доказателствената тежест за ищеца-наемател на сейф само до изброените обстоятелства с аргумента, че „в противен случай на ищеца ще бъде възложено задължение да установява факти, за които не е поемал договорно задължение да доказва и които не е длъжен дори да обявява по силата на самия договор за наем на сейф, при това след настъпили обстоятелства (разбиване на сейф и кражба), за които той няма вина, а отговорността за проявлението на които лежи изцяло върху банката“. Съдът оценява като „лишено от правна логика и в противоречие с целите и смисъла“ на договора за наем на сейф с необявено съдържание да се очаква от наемателя на сейф да разкрива съдържанието му и да доказва какво и на каква стойност е поставил в него, за да бъде обезщетен за вредите от това, че банката не е осигурила неприкосновеността на сейфа му и не е опазила съдържанието му. В съдържанието на договора за наем на сейф наемодателят-банка е следвало да предвиди задължение за наемателя за обявяване на вложените в сейфа вещи и за доказване на тяхната стойност като условие за изплащане на обезщетение в случаите на установен неоторизиран достъп или друго посегателство, каквото е и кражбата. Когато едно лице е вложило вещи в нает сейф и е заплатило наем за да бъдат опазени тези вещи, но банката не е изпълнила задължението си да гарантира неприкосновеността им и вещите бъдат откраднати, „елементарната договорна справедливост изисква това ощетеното по вина на банката лице да бъде обезщетено, доколкото това е логична правна последица на неизпълнението“. Нещо повече, съставът застъпва разбирането, че възлагането на доказателствена тежест върху наемателя на сейф по договор с необявено съдържание противоречи на правната логика, води до неравнопоставеност между страните и създава условия по-скоро за неправомерно и несправедливо освобождаване от отговорност на кредитните институции, отколкото за злоупотреби от страна на ощетените лица-наематели на банков сейф.

Заслужава да се отбележи, че възприетото в *Решение № 941 от 17.03.2016 г. по гр. д. № 1020 / 2013 г. на Районен съд – Гоце Делчев* разбиране не е изолирано. По повод на друг случай, при който с клауза в общите условия към договор за наем на сейф с необявено съдържание е посочено, че банката отговаря за неприкосновеността на сейфа и за вложените в него вещи до размера на 10 000 евро, с *Решение № 969 от 19.03.2011 г. на РС – Гоце Делчев по гр. д. № 1200/2010 г.* е прието, че е в тежест на банката да докаже, че ищецът-наемател на сейф не е съхранявал в сейфа откраднатите вещи. И по това дело съдебният състав приема, че на ищеца не следва да се възлага доказателствената тежест да установи какви са били видът, съдържанието и стойността на съхраняваните в сейфа вещи. За да подкрепи това свое разбиране, съдът тълкува

клаузата от общите условия като уговорка за неустойка и оттук приема, че по същество банката се е съгласила да отговаря в посочения размер безусловно, при наличие на юридически факт, ангажиращ нейната отговорност, а именно извършена кражба от сейф. По този начин съдът обосновава и възприетото от него разбиране, че ищецът-наемател е освободен от нуждата да доказва конкретния размер на претърпените от него вреди. Първоинстанционното решение е потвърдено от въззивната инстанция (*Решение № 369/18.07.2011 г. на Благоевградския окръжен съд по в. т. дело № 503/2011 г.*), а с *Определение № 971 от 28.12.2012 г. на ВКС по т. д. № 1145/2011 г., II т. о., ТК* не е допуснато касационно обжалване.

Съдебната практика е имала случай да изрази и по-различно разбиране относно нуждаещите се от доказване факти по искове на наемателя за обезщетяване на вреди от неизпълнение на задълженията на наемодателя по договора за наем на сейф. В *Решение № 4206 от 07.06.2013 г. по гр. д. № 9089/2012 г. на Софийски градски съд* е прието, че наред с необходимостта да се установи съществуването на непрекратен договор за наем на сейф, ищецът трябва да докаже при условията на пълно и главно доказване идентичността на вещите и паричните суми, факта на поставянето им в сейфа, както и по несъмнен начин да установи неправомерното отнемане на съдържанието на сейфа – *Решение № 32 от 17.04.2015 г. по гр. д. № 34/2015 г. на Апелативен съд – Бургас*.

Струва ми се, че тъкмо второто разбиране заслужава подкрепа, доколкото то е изцяло в унисон с разпоредбата на чл. 154, ал. 1 ГПК, уреждаща разпределението на доказателствената тежест в гражданския процес. Известно е, че всяка страна носи тежестта на доказване относно тези факти, от които извлича изгодни за себе си правни последици³⁶. С други думи, за успешното провеждане на осъдителния иск ищецът-наемател на сейф трябва да докаже, че към момента на кражбата или грабежа в разбития сейф са се намирали тъкмо конкретните вещи, които твърди, че са били противоправно отнети. Няма съмнение, че това са изгодни за ищеца факти, които съдът при липса на оборима презумпция не може да презюмира като настъпили, а те следва да бъдат доказани от страната, която основава на тях своите искания или възражения (арг. чл. 154, ал. 1 ГПК). Законодателят не е предвидил каквито и да било специфични ограничения относно вида на допустимите доказателствени средства, които ищецът-наемател на сейф може да използва, за да формира убеждение у съда относно основателността на предявения иск.

Установяването по несъмнен начин на факта, че в сейфа са били поставени индивидуално определените вещи, които впоследствие са били отнети чрез кражба или грабеж при разбиване на сейфа, е и най-голямото предиз-

³⁶ Така изрично Сталев, Живко, Анелия Мингова, Валентина Попова, Огнян Стамболиев, Ружа Иванова. Българско гражданско процесуално право. 10. прераб. и доп. изд. Второ по действащия ГПК. София: Сиела, 2020, с. 253.

викателство пред ищеца-наемател по договор за наем на сейф с необявено съдържание, за успешното провеждане на исковата му претенция за обезвреда³⁷. Това обстоятелство се отчита от съдилищата – *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на Възз. IV-в състав на Софийски градски съд*. Признава се, че обичайна практика е да се изискват документи за установяване на вида и стойността на имуществото, за което се твърди, че е изгубено или унищожено при разбиване на банковия сейф, но и че подобни документи понякога изобщо не съществуват в обективната действителност, например когато изчезналите вещи са придобити преди десетилетия и впоследствие са били обект на наследствено правоприемство³⁸.

Изобщо, в съдебната практика преобладава разбирането, че и други документи, сред които ревизионни актове (*Решение № 32 от 17.04.2015 г. по гр. д. № 34/2015 г. на Апелативен съд – Бургас*), извлечения от банкови сметки (*Решение № 6781 от 16.08.2016 г. по гр. д. № 12838 / 2013 г. на ГО 1–21 състав на Софийски градски съд*), предварителен договор за прехвърляне на недвижим имот и разписка за получено частично плащане по него (*Решение № 7 от 14.02.2011 г. на ВКС по т.д. № 283/2010 г., II т.о*), данъчни декларации (*Решение № 4206 от 7.06.2013 г. на СГС по в. гр. д. № 9089/2012 г.*, недопуснато до касационно обжалване с *Определение № 281 от 14.07.2014 г. на ВКС по т. д. № 3703/2013 г., I т. о., ТК*) не доказват пряко, че посочените парични суми в тези документи са действително поставени от наемателя в наетия сейф. Все по повод използването на писмени доказателствени средства за доказване на фактите от значение за уважаване на иска заслужава да се обърне внимание и на *Решение от 22.01.2016 г. по гр. д. № 51183/2014 г. на Софийски районен съд*, в което съдебният състав обсъжда какви вещи са били налични в сейфа към момента на кражбата. По делото е представен двустранен констативен протокол, съставен и подписан от наемателя и наемодателя на сейф след кражбата, в който са описани държаните от ищцата вещи в трезора. Независимо че част от така описаните ценности впоследствие са открити и върнати на ищцата в рамките на образуваното досъдебно производство, съдът отказва да приеме за доказано, че посочените в протокола вещи са били откраднати с аргумент, че протоколът има доказателствена стойност на частен документ и не представлява доказателство за удостоверените в него

³⁷ В този смисъл и Герджиков, Огнян. Търговски сделки, цит.съч., с. 346.

³⁸ Състав на ВКС е намерил в *Решение № 7 от 14.02.2011 г. на ВКС по т.д. № 283/2010 г., II т.о. съдия-докладчик Марио Бобатинов*, че представените сертификати за бижута, за които се твърди, че са изчезнали вследствие на кражба от сейф, са частни документи и нито доказват, че бижутата са собственост на ищцата, нито че са били поставени в сейфа. Струва ми се, че подобен подход е твърде формалистичен и не отчита житейската реалност. Не може да има съмнение, че представянето на сертификат за бижута само по себе си не може да докаже поставянето им в сейфа, но във всички случаи въпросът за правото на собственост върху бижутата не е предмет на делото по така предявения иск.

факти. Според решаващия състав този документ „отразява едно твърдение на страна в облигационното правоотношение и в съдебния процес, което не представлява доказателство за заявените факти, изгодни за страната, а същите подлежат на доказване“. Струва ми се, че съставът не е бил докрай прецизен в преценката си относно правната квалификация на съставения протокол. Изложеното в обстоятелствената част на решението позволява да се приеме, че този документ по-скоро разкрива всички правни белези на едно извънсъдебно признание, доколкото обективира изявление на банката-наемодател на сейфа за това, че са се осъществили неизгодни за нея факти. Процесуалноправната доктрина приема, че при признанието е налице съвпадение между фактическите твърдения на двете спорещи страни, а доказаното извънсъдебно признание има същата стойност като направеното пред съда³⁹. В конкретния случай съставеният протокол е двустранен, изготвен е от наемодателя и наемателя на сейфа и отразява неизгодното за наемодателя обстоятелство, че към момента на кражбата в сейфа са се намирали тъкмо описаните в документа вещи. С оглед на това ми се струва, че съставът не следва да квалифицира протокола като твърдение на ищеца, а по-скоро като извършено признание на неизгодни факти от страна на наемодателя-ответник. С други думи, този протокол може да бъде приет от съда като допустимо доказателствено средство и да бъде ценен с оглед останалите обстоятелства по делото.

Интерес предизвиква и тезата, възприета в *Решение № 129 от 21.05.2014 г. на ВтАС по № 28/2014 г.* В процесния случай между прокуратурата на Република България и търговска банка бил сключен договор за наем на сейф с цел съхранение на иззети в хода на досъдебно производство парични знаци. Длъжностни лица от прокуратурата съставят констативен протокол, с който удостоверяват поставянето на паричната сума в наетия сейф. Няколко месеца по-късно е извършена кражба от трезорното помещение, като, наред с другото, са отнети и паричните знаци, намиращи се в наетия сейф. Прокуратурата, в качеството си на наемател на разбития сейф, отправя извънсъдебно искане за възстановяване на откраднатата от сейфа сума и след получен отказ от наемодателя-търговска банка предявява осъдителен иск. По делото прокуратурата представя освен протокол за претърсване и изземване на сумите, още и споменатия констативен протокол, с който се удостоверява поставянето на паричната сума в наетия сейф. Представено е и официално писмо до окръжния прокурор, в което са описани действията по влагане на иззетите парични знаци в сейфа. Като свидетели са допуснати и разпитани следователите, които са поставили паричните знаци в наетия сейф. Съдът приема, че протоколът за претърсване и изземване на сумите е доказателствено средство за извършване на съответните действия, за реда, по който са извършени и за събраните доказателства (арг. чл. 131 НПК) и че той представлява официален свидетелстващ

³⁹ Така изрично **Сталев**, Живко, цит.съч., с. 260.

документ (чл. 179, ал. 1 ГПК). Що се отнася до протокола за поставяне на иззетите парични знаци в наетия сейф, съдът приема, че е налице свидетелстващ документ, който няма обвързваща (материална) доказателствена сила, но при съвкупния анализ на всички събрани по делото доказателства се приема за установено влагането на процесната сума в наетия сейф, което обосновава и цялостното уважаване на иска. Прави впечатление, че за да докаже фактите, на които основава искането си, прокуратурата представя съставени от самата нея официални документи, а нейни служители са конституирани като свидетели в производството. Няма съмнение, че правоотношението, породено от договора за наем на сейф, е гражданскоправно, че методът на правно регулиране в този случай е метод на равнопоставеност и че по конкретното правоотношение с търговската банка-наемодател прокуратурата действа не в качеството си на носител на *imperium*, а като субект на гражданското право – юридическо лице на бюджетна издръжка (арг. чл. 137 от Закона за съдебната власт). Същевременно обаче, по делото са представени документи, съставени едностранно от прокуратурата чрез нейни служители, които удостоверяват наличието на благоприятни за страната (прокуратурата) обстоятелства от значение за успешното провеждане на предявения от нея иск, а именно – размера на иззетите парични знаци и факта на поставянето им в наетия сейф. И макар съдът да е отказал да признае на представените протоколи обвързваща (материална) доказателствена сила по смисъла на чл. 179, ал. 1 ГПК, приема в крайна сметка за доказани фактите, удостоверени в тези протоколи и съобразно тях уважава изцяло иска на прокуратурата. Единственото, което може да се добави към въпроса за писмените доказателствени средства е, че от подобни улеснения при доказването едва ли могат да се ползват другите участници в гражданския оборот – физически и юридически лица, които не съставят официални документи.

Що се отнася до гласните доказателствени средства за установяване на факта на поставяне на вещите в наетия сейф без обявено съдържание, следва да се има предвид, че независимо че този факт сам по себе си не попада в обхвата на нито едно от предвидените в разпоредбите на чл. 164, ал. 1, т. 1–6 ГПК ограничения за допускане на свидетелски показания⁴⁰, редица съдебни състави отказват да приемат за установено поставянето на парична сума в сейф със свидетелски показания. Най-честият аргумент за това е, че свидетелят не е придружавал наемателя при посещенията му в трезорното помещение, не е възприел непосредствено поставянето на парите в сейфа, не ги е преброил и не знае в какви купюри са. В този смисъл е например *Решение № 147540 от 21.06.2019 г. на СРС по гр. д. № 47175/2011 г.*, както и актът на въззивната инстанция по това дело, а именно *Решение № 266776 от 1.12.2021 г. на СГС*

⁴⁰ Вж. по-подробно Пунев, Анастас. Недопускане на свидетелски показания за установяване на договори на стойност, по-голяма от 5000 лв. – *Търговско и облигационно право*, 2021, № 12, с. 60–72.

по в. гр. д. № 13465/2020 г. По сходен казус друг състав изрично е посочил, че доколкото свидетелите нямат преки впечатления от поставянето на паричната сума в наетия сейф, не може да се приеме за доказано обстоятелството, че тази сума е била налична в сейфа към момента на кражбата – *Решение № 701 от 26.05.2016 г. по гр. д. № 399/2016 г. на Окръжен съд – Варна*, недопуснато до касационно обжалване с *Определение № 129 от 02.03.2017 г. по гр. д. № 3847/2016 г. на Върховен касационен съд, 1-во гр. отделение*. Заслужава да се отбележи, че подобно разбиране е възприето и в случаите, когато ищецът се домогва да докаже със свидетели поставянето в наетия сейф на вещи, различни от парични знаци. В *Решение от 22.01.2016 г. по гр. д. № 51183/2014 г. на СРС* съставът отказва да приеме за доказано какви бижута е поставила ищцата в сейфа, тъй като нито един от разпитаните свидетели не е бил непосредствен свидетел на действието и няма лични впечатления за това какви вещи са държани в наетия сейф.

Допълнителен фактор, ограничаващ приложимостта и практическата полза от изслушване на свидетелски показания по тази категория правни спорове е често срещаната практика с клауза в общите условия наемодателят на сейф да въведе забрана за едновременно достъп на повече от едно лице до трезорното помещение от съображения за сигурност – *Решение № 4206 от 7.06.2013 г. на СГС по в. гр. д. № 9089/2012 г.* Така се стига до положението, че свидетелските показания се оказват на практика неизползваемо доказателствено средство за установяване на редица обстоятелства от значение за доказването на претенцията на наемателя на сейф, и по-специално индивидуализацията на вещите и факта на поставянето им сейфа.

Все пак, заслужава да се изтъкне, че в съдебната практика е известен случай, при който свидетелят се е намирал в трезорното помещение едновременно с наемателя на сейфа и е възприел непосредствено поставянето на паричните знаци в него. С оглед на това, в *Решение № 1744 от 14.12.2009 г. на Районен съд – Русе по гр. д. № 4180/2009 г.* съдът „*кредитира показанията на свидетеля, които не са опровергани с противни доказателства. Депозирани са от лице, което има лични и непосредствени впечатления относно релевантните обстоятелства, поради което не будят съмнение досежно тяхната достоверност. Направеното възражение от ответника за неговата заинтересованост с оглед роднинската му връзка с ищеца не се възприема, тъй като е голословно*“. Тъй като сведенията, придобити чрез свидетелските показания, се подкрепят и от останалите доказателства по делото, първоинстанционният съд уважава изцяло осъдителния иск на наемателя на сейф срещу банката. Решението е потвърдено от въззивната инстанция – *Решение № 114 от 30.03.2010 г. на ОС – Русе по в. гр. д. № 107/2010 г., ГК*⁴¹.

⁴¹ В достъпните правно-информационни системи липсват данни дали това решение е допуснато до касационно обжалване.

Един възможен начин за преодоляване на доказателствените затруднения при установяване на вида на поставените в наетия сейф вещи и тяхното количество и стойност може да бъде открит в Решение № 1825 от 19.11.2012 г. на САС по в.зр.д. № 656/2010 г. В конкретния случай ищецът-наемател на сейф, сключил договор за обмен на валута, получил на каса в обменената парична сума, поставена в торба на банката и директно влязъл в трезорното помещение, за да постави обменената от него парична сума в наетия сейф. Свидетелските показания на банковите служители, както и записите на охранителните камери, позволили да се установи безспорно, че ищецът-наемател е влязъл в трезорното помещение с пълната торба с обменените пари, а на излизане оттам е върнал празната торба на банковия касиер и едва след това е напуснал сградата на банковия клон. Също така по делото се установява, че до датата на извършване на тези банкови операции, както и след тази дата – чак до деня, в който е извършен грабеж и са разбити множество сейфове, включително наетия от ищеца, лицето не е посещавало трезорното помещение. Основната причина предявеният иск да бъде уважен изцяло е, че по несъмнен начин са установени видът и последователността на банковите операции, които наемателят на сейф е извършил през непрекъснатия си престой в банковия клон, както и че към момента на грабежа паричната сума-обект на валутната операция, несъмнено се е намирала в разбития сейф. Касационно обжалване на въззивното решение не е допуснато (**Определение № 621 от 11.07.2013 г. на ВКС по т.д. № 67/2013 г., I т.о., ТК**).

Вместо заключение

Направеният общ преглед на актуалната съдебна практика, формирана по договора за наем на сейф с необявено съдържание, показва, че искът на наемателя за обезщетяване на вреди от разбиване на банков сейф рядко бива уважен изцяло. Това се дължи най-вече на затруднението да се установи при условията на пълно и пряко доказване⁴² пълната индивидуализация на вещите, намиращи се в сейфа към момента на кражбата или грабежа.

⁴² В този ред на мисли, това е и основната причина, поради която разпоредбата на чл. 162 ГПК не може да намери приложение. Не един и два са съдебните актове, в които се приема, че осъдителният иск на наемателя за обезщетение се отхвърля тъкмо поради липса на доказателства за настъпването на заявените в исковата молба вреди, а не поради липса на доказателства за техния размер, вж. **Определение № 263 от 22.03.2016 г. на ВКС по т. д. № 2063/2015 г., I т. о., ТК, докладчик съдията Вероника Николова**. В определението се посочва, че неприложимостта на разпоредбата на чл. 162 ГПК произтича от обстоятелството, че при невъзможност да се докаже какво се е намирало в сейфа към момента на извършване на кражбата изобщо не е установено основанието на иска, а именно съществуването на субективно право на ищеца, за да се пристъпва към служебно

Наред със значителните доказателствени затруднения, пред които е изправен ищецът-наемател на сейф с необявено съдържание, той се сблъсква и с поне две други предизвикателства, които в значителна степен затрудняват успешното провеждане на иска. Сред тях преди всичко заслужава да се посочи кратката погасителна давност за вземането. Бидейки вземане за обезщетение на вреди от неизпълнен договор по смисъла на чл. 111, буква „б“ ЗЗД, вземането за обезщетение на наемателя попада в приложното поле на специалната тригодишна погасителна давност. Началният момент на погасителната давност следва да определи според общите правила, като давността започва да тече от момента, в който вземането е станало изискуемо (арг. чл. 114, ал. 1 ЗЗД). В съдебната практика единодушно се приема, че датата на извършване на кражбата или грабежът е и датата, на която започва да тече тригодишният давностен срок – *Решение № 2584 от 1.12.2017 г. на САС по т. д. № 3775/2017 г.*; *Решение № 758 от 6.02.2017 г. на СГС по гр. д. № 4623/2015 г.* и други.

На второ място, следва да се има предвид, че наказателното производство не спира и не прекъсва течението на погасителната давност относно вземането за обезщетение на наемателя по договора за наем на сейф. В този смисъл в *Тълкувателно решение № 5/05.04.2006 г. по ТД № 5/2005 г. на ОСГТК* е прието, че „ако не е предявен граждански иск, висияният наказателен процес, както в досъдебното, така и в съдебното производство, включително когато е завършил с влязла в сила осъдителна присъда или споразумение, не е процес относно вземането на пострадалия за вреди от престъплението и не е основание за спиране на погасителната давност“. В този дух съдебната практика е имала случай да отбележи, че „...не може да се счита, че наказателното дело от общ характер (по което не е постановена осъдителна присъда) има каквото и да било отношение във връзка с течащата погасителна давност за вземанията на ищцата спрямо банката, произтичащи от неизпълнен договор за наем на банкова касетка“ – *Решение № 5015 от 04.07.2019 г. по в. гр. д. № 15148 / 2018 г. на възз. П-б. състав на Софийски градски съд.*

Струва ми се, че относително по-рядкото уважаване на претенцията за обезвреда на наемателя може да се обясни и с особеностите на договора за наем на сейф с необявено съдържание. При него съществува неизвестност относно това дали наетият сейф е бил изобщо използван от наемателя, дали вещите действително са били поставени в сейфа и дали са се намирали вътре към момента на извършения грабеж или кражба. Може би твърде предпазливият подход, който някои съдебни състави са възприели по отношение на този институт, е израз тъкмо на стремежа към ограничаване на всякакви опити

определяне на размера на иска. Все пак, доколкото значението на този въпрос надхвърля настоящата бележка под линия, той ще бъде предмет на по-нататъшно изследване.

за недобросъвестно упражняване на процесуалните права от страна на някои наематели (срв. чл. 3 ГПК). В днешно време противозаконното проникване в охраняемото трезорно помещение бързо се превръща в ноторен факт чрез средствата за масово осведомяване. Това създава предпоставки срещу наемателя на сейф да бъдат предявени множество искове с твърдения за претърпени вреди, без ищците-наематели всъщност да са претърпели каквито и да е неблагоприятни последици от кражбата или грабежа на трезорното помещение. Такъв ще бъде случаят, когато наемателят на сейф злоупотреби с правото си на иск и заяви, че му е открадната парична сума или други ценности, каквито всъщност не е поставял в сейфа.

Без да се омаловажава проблемът за шиканьозното упражняване на процесуалните права на страните, предоставени им от ГПК, не може да се отрече, че някои съдебни състави наистина подхождат твърде формалистично и отхвърлят без друго исковете, предявени от наематели на сейф, поради това, че по делото не е проведено успешно пълно и пряко доказване на твърдените от ищеца факти, свързани с правната индивидуализация на поставените от него в сейфа вещи и тяхното местонахождение там по време на разбиването на сейфа. Струва ми се, че би било разумно вместо това да се възприеме балансирано разрешение, което да защитава правните интереси и на двете страни по правоотношението, така че да бъдат уважавани само онези претенции, при които действително са налице претърпени вреди. Тъкмо по повод на договора за наем на сейф състав на ВКС с *Определение № 971 от 28.12.2012 г. на ВКС по т. д. № 1145/2011 г., II т. о., ТК* е имал случай да изтъкне, че проблемът за ангажиране на договорната отговорност на банката-наемодател на сейф зависи изцяло от фактите и събраните доказателства по конкретното дело. С други думи, касационната инстанция акцентира върху необходимостта във всеки отделен случай да се извършва конкретна фактическа преценка.

Един възможен начин за постигане на функционална хармония между принципа на недопустимост на злоупотребата с право и на принципа на справедливостта в гражданското право може да се открие в *Решение № 263150 от 17.05.2021 г. по в. гр. д. № 130 / 2018 г. на Възз. IV-в състав на Софийски градски съд*, с което се приема, че твърдените от наемателя факти могат да бъдат установени не само с преки, но и с косвени доказателства, стига косвените доказателства да са несъмнено установени, достоверни и да са в такава връзка с другите обстоятелства, че да установяват без съмнение главния факт. За да се стигне до пълно доказване чрез косвени доказателства е необходима такава система от доказателствени факти, чието обсъждане в тяхната взаимна връзка и при спазване на правилата на логиката да изключва всяка друга възможност, освен осъществяването на твърдения факт – *Решение № 841/19.01.2010 г. по гр.д. № 3530/2008 г. на ВКС, IV г.о.; Решение № 61/01.03.2016 г. по гр.д. № 4578/2015 г. на ВКС, IV г.о.* и др.

ЛИТЕРАТУРА

- Анастасов**, Иван, Анастасий **Чалъков**. Поглед върху българското банково право. София: РИК Диана, 2006.
- Бобатинов**, Марио. Банково право. 2. прераб. и доп. изд. София: Юриспрес, 2000.
- Богданова**, Ирина. Неоснователно обогатяване по чл. 59 ЗЗД в юриспруденцията на ВКС. (Преглед на съдебната практика), достъпно на <http://gramada.org>
- Владимиров**, Иван. Търговско право. 4. прераб. и доп. изд. София: Ромина, 2001.
- Герджиков**, Огнян. Търговски сделки. 4. прераб. и доп. изд. София: Труд и право, 2015.
- Голева**, Поля. Търговско право. Ч. 2. Търговски сделки. София: Апис.
- Диков**, Любен. Курс по търговско право. Т. 2. 3. фототип. изд. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 1992.
- Касабова**, Камелия, Минка **Тюфекчиева-Михайлова**. Новите положения при платежните услуги. Приложен коментар на Закона за платежните услуги и платежните системи. София: Труд и право, 2018.
- Кацаров**, Константин. Систематичен курс по българско търговско право. 4. фототип. изд. София, 1990.
- Конов**, Траян. Възражение за неизпълнен договор и право на задържане. – В: *Подбрани съчинения*. София: Сиела, 2010.
- Пунев**, Анастас. Недопускане на свидетелски показания за установяване на договори на стойност, по-голяма от 5000 лв. – *Търговско и облигационно право*, 2021, № 12.
- Русчев**, Иван. Правна същност на договора за банкова касетка. – *Търговско право*, 1998, № 4.
- Сталев**, Живко, Анелия **Мингова**, Валентина **Попова**, Огнян **Стамболиев**, Ружа **Иванова**. Българско гражданско процесуално право. 10. прераб. и доп. изд. Второ по действащия ГПК. София: Сиела, 2020.
- Стоянов**, Димитър. Правна същност на договора за наем на сейф в съдебната практика. – *Търговско и облигационно право*, 2022, № 8. ЕПИ online.
- Танчева**, Христина. Изявлението за разваляне на договор по чл. 87, ал. 1 ЗЗД. – *Търговско право*, 2020, № 4.
- Танчева**, Христина. Предпоставки за разваляне на договорите поради неизпълнение. – *Търговско право*, 2020, № 1–2.
- Цонева**, Силвия. Обезщетението за вреди при договорната отговорност. София: НБУ, 2021.
- Odgers**, John. *Paget's Law of Banking*. London: Butterworths, 2018, Chapter 7 – Safe Custody of Goods.
- Taylor**, Allen. Legal Considerations Affecting Safe Deposit Practices. – *Banking Law Journal*, vol. 74, № 9

НЕДЕЙСТВИТЕЛНОСТ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР – ФУНКЦИИ, ОСНОВАНИЯ, ВИДОВЕ И ПОСЛЕДИЦИ

НИНА ГЕВРЕНОВА*

Катедра „Трудово и осигурително право“

Резюме: Изложението анализира спецификите на пълната и частичната недействителност на трудовия договор, с чиято помощ законодателят предоставя закрила на служителя, запазвайки трудовото правоотношение и най-благоприятните за него нормативно уредени условия. Посочва се, че от порока в трудовия договор се определя наличието на пълна или частична недействителност, но не и видът на правните последици, които пораждаат. Аргументира се тезата, че от добросъвестността на служителя зависи съдържанието на предизвиканата от пълната недействителност промяна, но в същото време тя няма каквото и да е значение за преобразуващото действие на частичната недействителност. Излагат се аргументи в подкрепа на извода, че пълната недействителност се предявява с помощта на конститутивен иск, за разлика от частичната, която се предявява с установителен иск. Акцентира се върху противоречието с колективен трудов договор като основание за частична недействителност на трудовия договор и неговото значение като съществена част от държавната санкция на недържавния източник. Анализират се механизмите, с чиято помощ частноправните по произход норми заместват договорните клаузи, които им противоречат, гарантирайки прилагането на по-благоприятния за служителя нормативен режим, създаден от различните видове недържавни източници. Правят се обосновани предложения за промени в разпоредбите на чл. 74 и чл. 75 Кодекса на труда, чието приемане би предотвратило редица практически проблеми и би осигурило прилагането на по-ефективен като закрила режим при пълна и частична недействителност на трудовия договор.

* Професор по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Доктор по право. Ръководител на Катедра „Трудово и осигурително право“.

Ключови думи: пълна недействителност; частична недействителност; конститутивен иск; установителен иск; противоречие и заобикаляне на закона; противоречие и заобикаляне на колективен трудов договор; по-благоприятен нормативен режим.

INVALIDITY OF THE EMPLOYMENT CONTRACT – FUNCTIONS, GROUNDS, TYPES AND CONSEQUENCES

NINA GEVRENOVA**

Labour Law and Social Security Department

Abstract: This article analyzes the specifics of both the full and partial invalidity of the employment contract, with the help of which the legislator provides protection to the employee, preserving the employment relationship and the most favorable regulatory conditions for the employee. In general, the defect in the employment contract determines the existence type of invalidity (i.e., full or partial), but not the type of legal consequences they give rise to. It is argued that the good faith of the employee determines the changes following the determination of full invalidity, but at the same time it has no significance for the transformative effect of the partial invalidity. Arguments are presented in support of the conclusion that the complete invalidity is declared with the help of a constitutive claim, as opposed to the partial invalidity, which is declared through a declaratory action. The article places emphasis on the regulation of this contradiction with the collective labor agreements as a ground for partial invalidity of the labor agreement and its importance as an essential part of the state sanction of the non-state source. We analyze the mechanisms through which the norms of private law (i.e., collective labour agreements) replace contradictory clauses, ensuring the application of the more favorable for the employee normative regime, created by the different types of non-state sources. Finally, the article proposes changes to the provisions of Art. 74 and Art. 75 of the Labor Code, the adoption of which would prevent a number of practical problems and would ensure the application of a more effective protection regime in case of complete and partial invalidity of the employment contract.

Keywords: invalidity; full invalidity; partial invalidity; constitutive claim; declaratory action; contradiction and circumvention of the law; contradiction and circumvention of a collective labor agreement; more favorable regulatory regime.

Договорната свобода на работника (служителя) и работодателя се реализира в нормативно уредени императивни граници, засягащи формата, предмета, страните и съдържанието на трудовия договор. Всяко едно тяхно нарушаване води до недействителност на постигнатото съгласие и до невъзможност то да породи „целените“ от страните в нарушение на императива последици. Недействителността определя негативните последици, които страните търпят,

** Professor in Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Sofia “St. Kliment Ohridski”. PhD. Head of Department Labour Law and Social Security

когато тяхното съгласие нарушава императивните норми или императивния елемент в диспозитивните норми в държавните или недържавните източници на трудовото право. С нейна помощ законодателят:

а) гарантира, че когато договарят в съответствие с императивните граници в държавните и недържавните източници, работодателят и служителят сключват трудов договор и учредяват трудово правоотношение. Законодателят признава договорната им свобода и им гарантира, че когато я упражняват в рамките на позволеното, те могат суверенно да определят трудовото си битие, трудовите си права и задължения;

б) забранява на служителя и работодателя да договарят в нарушение на установените в държавните и недържавните източници императивни граници. Законодателят „дисциплинира“ страните, като не им позволява да учредяват трудово правоотношение и да установяват трудови права и задължения в нарушение на императива, независимо от вида на източника и нормата, която го регламентират;

в) наказва работодателя и служителя във всяка една хипотеза, когато договарят в нарушение на установените от държавните и недържавните източници императивни граници. Те са длъжни да търпят неблагоприятните последици, свързани с невъзможността недействителният трудов договор и/или отделни негови клаузи да породят целените в нарушение на императива правни последици.

С недействителността на трудовия договор законодателят цели постигането и на други, различни от типичните за недействителността в гражданското право цели¹, както следва:

а) въпреки порока и/или пороците, да запази трудовото правоотношение и реализираните по него трудови права и задължения. Затова, игнорирайки факта, че опороченият трудов договор реално не може да породии последици, законодателят го запазва като годно основание за възникване и съществуване на трудово правоотношение;

б) въпреки порока и/или пороците, да гарантира упражняване на пълния, нормативно уреден набор от трудови права и задължения. Затова, законодателят създава необходимите правни механизми, осигуряващи реализирането на определените от него самия като „необходим минимум“ трудови права и задължения по всяко едно трудово правоотношение, независимо от договореното между страните;

¹ За функциите на недействителността, нищожността и унищожаемостта на сделката в: **Таджер**, Витали. Гражданско право на НРБ. Обща част. Д. 2. София: Наука и изкуство, 1973, с. 239–240; **Павлова**, Мария. Гражданско право. Обща част. 2. прераб. и доп. изд. София: Софи-Р, 2002, с. 525–527; **Димитров**, Мирослав. Основания за нищожност по чл. 26, ал. 1, т. 1 ЗЗД. София: Сиби, 2013, с. 29–37.

в) въпреки порока и/или пороците да гарантира прилагане на най-благоприятния за служителя нормативен режим, независимо дали той се съдържа в държавен или недържавен източник. Затова законодателят създава необходимите предпоставки за това служителят да упражнява трудовите права с най-високи за него, нормативно установени стойности, независимо от договореното с работодателя.

Функциите на недействителността не се изчерпват със „санкциониране“ на неправомерното договаряне на работодателя и служителя, а се допълват и обогатяват с нови, свързани с гарантиране съществуването на трудовото правоотношение и реализиране на най-благоприятните за служителя права. „Сблъсъкът“ между тези две групи, по принцип противоречащи си цели води не само до ограничаване/стесняване на приложното поле на недействителността, но и до нейното функциониране на базата на различни в сравнение с гражданското право положения.

1. Обща характеристика на недействителността на трудовия договор

Основните белези на недействителността на трудовия договор са, както следва:

Първо, няма „нищожност“ и „унищожаемост“, а само „недействителност“ на трудовия договор² (по арг. чл. 74, ал. 1 Кодекс на труда (КТ)). Видът на порока не определя наличието на нищожност или унищожаемост, нито води до присъщите за тях последици³, включително, но не само: въпреки порока, не е налице нищожен трудов договор, който от самото начало не поражда правни последици; никой не може да се позовава на нищожност и на липса на трудов договор; с помощта на установителен иск не може да установява нищожност на трудов договор; няма съдебно решение, което с обратна сила да обявява

² За съществените разлики между нищожността и унищожаемостта на сделката и недействителността на трудовия договор в: **Василев**, Атанас. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 151–152; **Милованов**, Кругер. Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. София: Труд и право, 2008, с. 102–103; **Мръчков**, В. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 229.

В този смисъл трайната практика на ВКС в: Решение № 319/05. 11. 2013 г. по гр. д. № 20/2013 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 320/26. 11. 2014 г. по гр. д. № 2420/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 57/06. 03. 2015 г. по гр. д. № 2584/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 58/30. 07. 2015 г. по гр. д. № 2600/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решене № 42/25. 02. 2019 г. по гр. д. № 3042/2018 г., IV г.о., ГК, ВКС и т.н.

³ Виж повече за разликите между нищожността и унищожаемостта на сделката в **Таджер**, Витали. Цит. съч. с. 240–248; **Павлова**, Мария. Цит. съч. с. 510–513; **Димитров**, Мирослав. Цит. съч. с. 28–32.

унищожаемостта на трудов договор само поради наличие на съответния порок и т.н.;

Второ, видът на порока определя вида на недействителността на трудовия договор и предизвиканите от нея последици. Вярно е, че **порокът не води до „нищожност“ или „унищожаемост“, но определя наличието на пълна или частична недействителност на трудовия договор и свързаните с тях различни правни последици**, в това число:

а) дали последиците от недействителността засягат съществуването или само съдържанието на трудовото правоотношение;

б) дали добросъвестността на служителя има значение за обявяване на недействителността, вида и съдържанието на предизвиканите от нея правни последици;

в) дали отпадането или отстраняването на порока има значение за обявяване на недействителността и съдържанието на предизвиканите от нея последици;

г) вида на иска, с който недействителността се предявява⁴.

Трето, до момента, в който няма влязло в сила съдебно решение, обявяващо пълната недействителност на трудовия договор (пълната недействителност), трудовото правоотношение е действително (по арг. чл. 74, ал. 5 КТ)⁵. Въпреки порока или пороците законодателят не санкционира незаконосъобразното договаряне и не урежда каквито и да са неблагоприятни последици, само защото субектите „третира“ правоотношението помежду си като трудово, а реализираните по него права и задължения, като трудови. Образно казано той фингира и приравнява едно „правно нищо“ на „правно нещо“ и по-точно на действително трудово правоотношение, независимо от тежестта на порока, засягащ формата, страните и предмета на трудовия договор. Тази конструкция изглежда не само странно, но и спорно и може да бъде правилно оценена само в контекста на закрилата на служителя и неговите права;

⁴ Такова разграничаване не се прави в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 151–160; **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 102–112; **Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 103–104; **Мръчков**. Васил. Цит. съч. Трудово право, с. 294–302.

⁵ В своята трайна практика ВКС приема, че докато влязло в сила съдебно решение не провъзгласява недействителността, е налице действителен трудов договор/действително трудово правоотношение, без изрично да уточнява дали става въпрос за пълна или частична недействителност. В този смисъл в: Решение № 467/31. 01. 2014 г. по гр. д. № 2392/2013 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 320/26. 11. 2014 г. по гр. д. № 2420/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 58/30. 07. 2015 г. по гр. д. № 2600/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г.о., ГК, ВКС; ТР № 4/2017 г., т. 1Б по т.д. № 4/2017 г. ОСГК ВКС; Решение № 92/16. 06. 2020 г. по гр. д. № 421/2020 г., IV г.о., ГК, ВКС и т.н.

Четвърто, до момента, в който няма влязло в сила съдебно решение, обявяващо частичната недействителност на трудовия договор (частичната недействителност), съответната клауза е действителна (по арг. чл. 74, ал. 5 КТ). Клаузата, респективно клаузите са действителни и породените от тях трудови права и задължения се запазват, независимо дали става въпрос за противоречие с държавен или с недържавен източник на трудовото право. Тяхното обявяване за недействителни и замяна със съответните норми става, ако и когато има влязло в сила съдебно решение, обявяващо частичната недействителност на трудовия договор;

Пето, страните нямат право да се позовават на недействителността на трудовото правоотношение преди тя да бъде обявена с влязло в сила съдебно решение⁶. Независимо от вида на порока, позоваването на пълната и на частична недействителност става само след като влязло в сила и връчено на страните съдебно решение я установи и предизвика свързаните с нея последици. В този смисъл уредената в чл. 74, ал. 5 КТ забрана допълва и „стабилизира“ посочената по-горе законова фикция, гарантираща съществуването на трудовото правоотношение при липса на съдебно решение относно пълната му недействителност. Тя е двустранно адресирана и не позволява както на служителя, така и на работодателя да се позовават на недействителността, независимо дали е пълна или частична. Забраната е в сила до момента, в който съдебното решение обяви пълната недействителност, добросъвестността, респективно недобросъвестността на служителя или частичната недействителност.

Редакцията на чл. 74, ал. 5 КТ не е коректна, защото забраната не се ограничава само до страните, а засяга и трети, различни от тях субекти, в това число и контролните органи, в частност Изпълнителна Агенция (ИА) „Главна инспекция по труда“. Аргументите в подкрепа са няколко. Първо, разпоредбата в чл. 74, ал. 3 КТ не позволява на контролния орган да се позовава на недействителност, а го задължава, когато установи наличието на порок, да предяви съответния иск пред съда за произнасяне и установяване на нейния вид и последици. Второ, изключението е, когато по силата на чл. 74, ал. 2 КТ инспекцията по труда обявява пълната недействителност при кумулативното наличие на: **а)** служителят сключва трудов договор без да е навършил необходимата за изпълнение на длъжността минимална възраст и **б)** по същия спор

⁶ В този смисъл трайната практика на ВКС в: Решение № 319/05. 11. 2013 г. по гр. д. № 20/2013 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 467/31. 01. 2014 г. по гр. д. № 2392/2013 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 320/26. 11. 2014 г. по гр. д. № 2420/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 58/30. 07. 2015 г. по гр. д. № 2600/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 92/16. 06. 2020 г. по гр. д. № 421/2020 г., IV г.о., ГК, ВКС и т.н.

няма висящо производство пред съда⁷. Инспекцията по труда действа при условия на обвързана компетентност и се произнася с индивидуален административен акт, който подлежи на обжалване по реда на Административно процесуалния кодекс.

2. Пълна недействителност на трудовия договор

Пълната недействителност **не води до липса на правоотношение, точно обратното, тя винаги е основание за съществуването на такова, било то трудово или гражданско**. Тя е налице, когато порокът или пороците на трудовия договор са толкова тежки, че от самото начало правоотношението не възниква, без да е необходимо да има влязло в сила съдебно решение, което го установява. Вместо обаче провъзгласената от съда **пълна недействителност** да доведе до пълна и начална липса на правоотношение, тя **е основание за съществуването на правна връзка, чиито трудовоправен или гражданскоправен характер се определя от добросъвестността на служителя**.

Пълната недействителност **е основание за съществуване на трудовото или гражданското правоотношение само за определен период от време**, от момента на сключване на опорочения трудов договор и до момента на влизане в сила на съдебното решение, провъзгласяващо пълната недействителност и добросъвестността, респективно недобросъвестността на служителя. Поради наличието на съществен порок в трудовия договор законодателят не може и за в бъдеще да запази трудовото или гражданското правоотношение, поради това и съдебното решение ги прекратява. В резултат, провъзгласената от съда пълна недействителност **е основание за прекратяване за в бъдеще на запазеното въпреки порока трудово (при добросъвестност на служителя) и гражданско (при неговата недобросъвестност) правоотношение**.

Пълната недействителност е основание за запазване, както с обратната сила, така и за в бъдеще на трудовото правоотношение при отпадане (отстраняване) на порока по арт. чл. 74, ал. 6 КТ⁸. Законодателят забранява

⁷ В този смисъл в: **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 106; **Средкова**, Красимира. Цит. съч. Трудово право, с. 102; **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Трудово право, с. 298; **Мръчков**. Васил в: **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова** Атанас, **Василев**, Емил **Мингов**. Коментар на Кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021, с. 245.

⁸ ВКС приема, че недействителността не се обявява при отпадане или отстраняване на порока, независимо дали става въпрос за пълна или частична недействителност в Решение № 1549/29.09.2006 г. по гр.д. № 3241/2003 г., III г.о. ВКС; недействителността не се обявява при отпадане или отстраняване на порока, без да конкретизира дали става въпрос за пълна или частична недействителност в: Решение № 125/13.05.2010 г. по гр.д. № 5096/2008 г., II г.о., ВКС; Решение № 305/02.12.2013 г. по гр.д. № 1449/2012 г., Решение № 467/31.01.2014 г. по гр.д. № 2392/2013 г., IV г.о., ВКС; Решение № 320/26.11.2014 г. по гр.д. № 2420/2014 г., IV г.о., ВКС и т.н.

на съда да обявява пълната недействителност и да предизвиква свързаните с нея последици, когато към момента на разглеждане на спора порокът вече не е налице. Съдът е длъжен да отхвърли като недоказан иска, с който се претендира пълната недействителност при условие, че порокът е отпаднал или е бил отстранен. Съответно нарушаването на забраната е основание за отмяна на съдебното решение, независимо от вида и броя на пороците, както и това дали служителът е бил добросъвестен към момента на сключване на трудовия договор. Отпадането или отстраняването на порока трябва да стане до предявяване на исковата молба пред съда или до момента, в който инспекцията по труда извършва проверката, свързана с липсата на необходимата възраст. Разликата е, че в първата хипотеза порокът изчезва в резултат на събитие, върху което страните не влияят, докато във втората, в резултат на тяхната изрична воля. Така например, трудов договор, сключен от лице, което няма работодателска власт, се подписва от лице с такава власт; служител, изпълняващ длъжността „юрисконсулт“ придобива магистърска степен „право“ след подписване на трудовия договор; служител придобива необходимата по смисъла на КТ възраст след сключване на трудовия договор и т.н. Отпадането/отстраняването на порока е основание за валидиране на трудовия договор и запазване на възникналото от него трудовото правоотношение без каквато и да е промяна, както с обратна сила, така и за в бъдеще.

Пороците, които водят до пълна недействителност се уреждат в чл. 74, ал. 1 КТ и чл. 26, ал. 1 и ал. 2 Закона за задълженията и договорите (ЗЗД), прилаган субсидиарно поради частноправния характер на трудовото правоотношение⁹. В същото време противоречието и заобикалянето на колективния трудов договор не са основание за провъзгласяване на пълната недействителност. Аргументите в подкрепа се основават на факта, че по силата на държавната санкция колективният трудов договор не урежда тези елементи, които законодателят регламентира с императивни разпоредби, в това число формата, страните, предмета и необходимото съдържание на трудовия договор (по арг. чл. 50 във връзка с чл. 61, чл. 62 и чл. 66 КТ). Всяка една норма в колективен трудов договор, регламентираща формата, предмета, страните или елементите в необходимото съдържание на трудовия договор, противоречи на

⁹ В този смисъл в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 152–155; **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 102–105; **Средкова**, Красимира. Цит. съч. Трудово право, с. 100; **Мръчков**. Васил. Цит. съч. Трудово право, с. 294–296; Васил **Мръчков**. Цит. съч. Коментар на Кодекса на труда, с. 241–244.

В този смисъл трайната практика на ВКС в: ТР № 86/27. 02. 86 г. по гр.д. № 86/1985 г., ОСГК, ВКС; Решение № 57/06. 03. 2015 г. по гр. д. № 2584/2014 г. IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 58/30. 07. 2015 г. по гр. д. № 2600/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 91/16. 04. 2018 г. по гр. д. № 3513/2017 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 250/21. 10. 2020 г. по гр. д. № 159/2019 г., IV г. о., ГК, ВКС.

императива в държавната санкция и е недействителна по смисъла на чл. 60 КТ. Съответно, противоречието между трудовия договор и такава норма на колективен трудов договор не е основание и не може да доведе до неговата пълна недействителност.

Без претенции за изчерпателност пороците, които водят до пълна недействителност са:

Първо, липса на писмена форма. По силата на императива в чл. 62, ал. 1 КТ трудовият договор се сключва в писмена форма, която е форма за неговата действителност. Респективно сключването му в устна форма води до пълна недействителност и съдебното решение, което я провъзгласява, поражда последици в зависимост от добросъвестността на служителя¹⁰. От друга страна неизпълнението на задължението за регистрация на сключения трудов договор пред териториалната дирекция на Националната агенция по приходите не е основание за неговата пълна недействителност. Безспорно работодателят нарушава свое публично задължение, за което спрямо него може да се реализира административнонаказателна отговорност в завишените размери по чл. 414, ал. 3 КТ. Неговото противоправно поведение обаче не се отразява върху действителността, защото регистрацията не е елемент от сключване на трудовия договор и нейното неизпълнение няма отношение към формата на постигнатото между служителя и работодателя съгласие;

Второ, липса на клауза относно наименованието на длъжността¹¹ (по арг. чл. 74, ал. 1 във връзка с чл. 66, ал. 1 КТ). Под страх от пълна недействителност служителят и работодателят трябва да постигнат съгласие по всички елементи, определени в чл. 66, ал. 1 КТ като необходимо съдържание на трудовия договор. Въпреки това, поради наличието на държавноправна, а в някои случаи и на недържавноправна уредба на елементите, липсата на договорки не води до пълна, а до частична недействителност на трудовия договор¹².

Елементът, който задължително трябва да бъде договорен, е наименованието на длъжността, защото липсата на клауза е основание за пълна недействителност и поражда нежелателни последици. Клаузата липсва, когато: **а)** изобщо няма запис относно наименованието на длъжността;

¹⁰ В този смисъл трайната практика на ВКС в: Решение № 81/25. 02. 2011 г. по гр. д. № 930/2010 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 251/25. 02. 2011 г. по гр. д. № 255/2009 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 612/22. 03. 2011 г. по гр.д. № 1024/2009 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 218/05. 07. 2011 г. по гр. д. № 775/2010 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 467/31. 01. 2014 г. по гр. д. № 2392/2013 г. IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 92/16.06. 2020 г. по гр. д. № 421/2020 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 117/07. 10. 2020 г. по гр. д. № 4457/2019 г., III г.о., ГК, ВКС и т.н.

¹¹ Виж повече в: **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. София: Сиела. 2021, с. 68–76, с. 83–85.

¹² Виж в **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. Цит. съч., с. 27–51.

б) вместо запис относно наименованието на длъжността, договорът препраща към структурата, длъжностното разписание или друг вътрешен акт на работодателя; **в)** вместо наименованието се „описват“ изпълняваните от длъжността задължения¹³ и т.н. В същото време, договаряне на наименование на длъжност, която не е част от структурата и/или длъжностното/щатното разписание на работодателя не влече след себе си пълна недействителност на трудовия договор. Наличието на длъжност, включена в утвърдена от работодателя структура и/или длъжностно/щатно разписание не е предпоставка за сключване на трудовия договор, респективно нейната липса не се отразява върху неговата действителност¹⁴;

Трето, невъзможен предмет. Предметът на трудовия договор е трудова дейност, за чието изпълнение служителят трябва да притежава работна сила с необходимото по вид и степен образование, професия, специалност и т.н. Когато не притежава уредените с императивни държавни разпоредби вид и степен на образование, професия или специалност, то той не може да изпълнява трудовата дейност, която е предмет на правоотношението. По същите причини, когато не притежава законово уредената възраст за изпълнение на дейността, служителят не притежава работната сила, необходима за изпълнение на предмета на трудовия договор. Липсата на работна сила с необходимите професионални характеристики или възраст води до невъзможен предмет на трудовия договор и е основание за неговата пълна недействителност. Без значение са причините, поради които служителят не притежава законово изискуемото се образование, професия, специалност и т.н.; дали не представя диплома, удостоверяваща притежаваното образование или пък представя фалшива диплома и т.н.

Тук не попадат случаите, когато служителят не притежава въведеното от работодателя и различно от законовото изискване за образование, професия, специалност и т.н. Когато трудовият договор се сключва в противоречие с частноправното по произход волеизявление, каквито са длъжностната характеристика, вътрешните правила на работодателя за подбор и т.н., не е налице основание, което води до пълната му недействителност (по арг. от противното на чл. 74, ал. 1 КТ).

Интерес представлява въпросът дали трудов договор, сключен за изпълнение на опасна и вредна за здравето и живота на служителя длъжност е недействителен поради липса на предмет. Считам, че отговорът трябва да е положителен поради няколко основни аргумента. С индивидуален административен акт (болничен лист или експертно решение) органите на медицинската експертиза установяват дали с оглед своето здравословно състояние служителят

¹³ В обратния смисъл в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 141; **Средкова**, Красимира. Цит. съч. Трудово право, с. 46.

¹⁴ В обратния смисъл в: **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 53.

може да изпълнява съответната длъжност. Когато те установяват, че поради наличие на противоположни условия на труд нейното изпълнение е опасно и вредно за здравето и живота, то служителят не може да я изпълнява, а работодателят, няма право да му я възлага (по арг. 317, ал. 2 КТ). В този смисъл, считам, че трудова дейност, която със сигурност уврежда здравето и поставя под риск живота на служителя, покрива белезите на „невъзможен предмет“ на трудовия договор и е основание за неговата пълна недействителност¹⁵. Без значение са причините, поради които такъв трудов договор се сключва като те най-често са свързани с непредставяне (скриване) на болничния лист или експертното решение, посочващи противоположните условия от служителя; неиздаване в срок на болничен лист или експертно решение, поради забавяне в процедурата; формално проведени или непроведени предварителни прегледи, които не установяват, че здравословното състояние не позволява изпълнението на длъжността и т.н. В същото време, когато органите на медицинската експертиза установяват, че длъжността може да се изпълнява при облекчени условия на труд, не е налице невъзможен предмет на трудовия договор, респективно не е налице основание за неговата пълна недействителност;

Четвърто, липса на взаимно съгласие. Трудовият договор се сключва от служителя и работодателя (по арг. чл. 61, ал. 1 КТ) и всяко едно нарушаване на това императивно изискване е основание за неговата пълна недействителност. Без значение е дали става въпрос за физическо лице или лица, подписващи трудовия договор от името и за сметка на работодателя, но без да имат работодателска власт¹⁶ по силата на закон, устав или учредителен акт или такава им е делегирана в нарушение на изискванията в чл. 192, ал. 1 във връзка с ДР, пар. 1, т. 5 КТ. Също така, за пълната недействителност няма значение дали от името и за сметка на дееспособния служител трудовият договор се подписва от друго лице, без или с пълномощно, формата и вида на пълномощното и т.н.

Пето, сключване на трудов договор в нарушение на установената в чл. 38, ал. 1 ЗЗД забрана за „договаряне сам със себе си“¹⁷. Трудовият договор не може да се сключва от едно и също физическо лице, веднъж в качеството му на представляващ работодателя и втори път, в качеството му на служител. Нарушаването на посоченото ограничение води до липса на съгласие и до

¹⁵ Виж в друг смисъл Решение № 58/30. 07. 2015 г. по гр. д. № 2600/2014 г., IV г. о., ГК, ВКС.

¹⁶ Виж за сключване на трудов договор със субект, който няма качеството „работодател“ в: Решение № 169/12. 06. 2019 г. по гр. д. № 2489/2018 г., IV г. о., ГК, ВКС и особеното мнение на съдия Боян Цонев; Решение № 171/21. 06. 2019 г. по гр. д. № 2912/2018 г., IV г. о., ГК, ВКС и особеното мнение на съдия Боян Цонев; Решение № 203/07. 10. 2019 г. по гр. д. № 2497/2018 г., IV г. о., ГК, ВКС и особеното мнение на съдия Боян Цонев.

¹⁷ Виж повече в **Димитров**, Мирослав. Цит съч., с. 129–132.

пълна недействителност¹⁸, независимо дали лицето представлява работодателя по силата на закон, устав, учредителен акт или изрично делегирана работодателска власт. Достатъчно е то еднолично да упражнява работодателската власт, за да няма право да договаря и да сключва трудов договор само със себе си, независимо от наименованието на длъжността, размерите на трудовите възнаграждения, на платените годишни отпуски и т.н. Счита се обаче, че хипотезите, в които лицето не представлява еднолично работодателя, а само съвместно с друго или други лица не попадат под ограничението на чл. 38, ал. 1 ЗЗД и при тях няма законова пречка за сключване на трудов договор.

Видът на порока има значение за обявяването на пълната недействителност, но не и за съдържанието на предизвиканите от нея правни последици (по арг. чл. 75, ал. 1 КТ). **Добросъвестността на служителя** определя дали възникналото в резултат на порочния трудов договор и съществувало до влизане в сила на съдебното решение правоотношение се запазва като трудово или с обратната сила се трансформира в гражданско. Съдебното решение, провъзгласяващо пълната недействителност, установява не само вида на порока, но и добросъвестността/недобросъвестността на служителя, защото без това не може да определи и провъзгласи настъпващите последици.

Става въпрос за легална добросъвестност, при която служителят съзнава наличието на порока, засягащ трудовия договор, съзнателно го създава или участва в неговото създаване¹⁹. От значение е добросъвестността към момента на сключване на договора, като узнаването на порока от служителя във всеки един по-късен момент е правно ирелевантно по отношение на последиците, които пълната недействителност поражда. Добросъвестността се предполага до доказване на противното; установява се с помощта на всички доказателствени средства и изводите са въпрос за конкретна преценка на база на установените в съдебния спор фактически обстоятелства.

Когато служителят е добросъвестен, възникналото от порочния договор трудовото правоотношение се счита за действително, а реализираните по него права и задължения се запазват като трудови. Образно казано, добросъвест-

¹⁸ В този смисъл в: Решение № 91/16. 04. 2018 г. по гр. д. № 3513/2017 г., IV г. о., ГК, ВКС и Решение № 250/21. 10. 2020 г. по гр. д. № 159/2019 г., IV г. о., ГК, ВКС.

¹⁹ В този смисъл в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 158; **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 111; **Средкова**, Красимира. Цит. съч. Трудово право, с. 104; **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Трудово право, с. 300–301; **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Коментар на Кодекса на труда, с. 252–253.

В този смисъл трайната практика на ВКС в: Решение № 251/25. 05. 2011 г. по гр. д. № 255/2009 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 252/24. 06. 2011 г. по гр. д. № 1743/2010 г., III г. о., ГК, ВКС; Решение № 467/31. 01. 2014 г. по гр. д. № 2392/2013 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 320/26. 11. 2014 г. по гр. д. № 2420/14 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г. IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 42/25. 02. 2019 г. по гр. д. № 3042/2018 г., IV г. о., ГК, ВКС и т.н.

ността на служителя трансформира „правното нищо“ в действително трудово правоотношение и запазва „упражнените“ права и задължения като трудови, както и свързаните с тях осигурителноправни последици. Тя е основание за съществено намаляване на обема на неблагоприятните за служителя последици, които не настъпват с обратна сила, а само за в бъдеще, изчерпвайки се с прекратяване на трудовото му правоотношение.

Все пак законодателят не може изцяло „да игнорира“ наличието на порок в трудовия договор, поради това и не запазва за в бъдеще трудовото правоотношение. Съдебното решение е основание за неговото прекратяване²⁰ и се вписва в заповедта за прекратяване и в трудовата книжка на служителя. Прекратяването е без предварителна закрила по чл. 333 КТ и е от момента на влизане в сила на съдебното решение, провъзгласяващо пълната недействителност и добросъвестността на служителя. Заповедта, която на основание чл. 335, ал. 1 КТ работодателят издава, не прекратява, а само установява факта на прекратеното с влизане в сила на съдебното решение трудово правоотношение. Тя няма конститутивно, а само декларативно по отношение на прекратяването значение и нейното връчване, респективно невръчване на служителя е без значение в това отношение. Възникват всички права и задължения, свързани с прекратяване на трудово правоотношение, включително: правото на служителя да получи обезщетение за натрупан, неизползван и непогасен по давност платен годишен отпуск; правото на служителя незабавно да получи оформената трудова книжка и т.н.

Когато служителят е недобросъвестен, възникналото от порочния трудов договор трудово правоотношение се заличава с обратната сила и вместо него се обявява съществуването на гражданско правоотношение /по арг. чл. 75, ал. 1 КТ/. Образно казано, недобросъвестността на служителя трансформира „правното нищо“ в действително гражданско правоотношение, запазвайки „упражнените“ по него граждански права и задължения, и свързаните с тях осигурителноправни последици. Тя е основанието за възникване на съществено по-неблагоприятни за служителя последици, както следва:

а) трудовото правоотношение се обявява за недействително и се заличава с обратна сила. Реализираните по него права и задължения загубват характера си на трудови, в това число: периодът на неговото съществуване не е трудов стаж; претърпяната злополука не е трудова и не е основание за реализиране на имуществена отговорност по реда на чл. 200 КТ; претърпяната болест не е

²⁰ Затова, че при добросъвестност на служителя недействителността, без да се конкретизира дали става въпрос за пълна или частична недействителност, няма обратно действие, а последиците настъпват за напред в: Решение № 236/08. 05. 2000 г. по гр. д. № 1199/99 г., Шг.о. ВКС; Решение № 252/24. 06. 2011 г. по гр. д. № 1743/2010г., Ш г.о., ГК, ВКС; Решение № 467/31. 01. 2014г. по гр. д. № 2392/2013г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 320/26. 11. 2014 г. по гр. д. № 2420/14 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 42/25. 02. 2019 г. по гр. д. № 3042/2018 г. IV г.о., ГК, ВКС и т.н.

професионална и също не е вече основание за обезщетяване по чл. 200 КТ и т.н. Трудовите права, чието изпълнение е започнало, но не е завършило преди влизане в сила на съдебното решение не се реализират за в бъдеще поради отпадане на правното основание. Така например, започналото преди влизане в сила на съдебно решение, обявяващо пълната недействителност и недобросъвестност на служителя прекратява ползването на платени годишни отпуски или неплатени отпуски; отпуски за бременност, раждане или отглеждане на малко дете; отпуски за временна неработоспособност и т.н.;

б) заличаването с обратна сила на трудовото правоотношение поражда имуществени последици, свързани с необходимостта от възстановяване на „даденото“ и „полученото“ от страните (по арг. 34 ЗЗД)²¹. При условие, че се прилага реституция в пред договорни отношения, този, който е имал качеството „служител“ следва да върне получените парични престации, а този, който е имал качеството „работодател“, получената трудова дейност. Последното е невъзможно, затова и евентуалната реституция би довела до неоснователно обогатяване и по точно „работодателят“ би получил обратно дадените парични престация, но не би могъл да възстанови получената срещу тях от „служителя“ трудова дейност. С цел избягване на възможността за неоснователно обогатяване и затрудненията, свързани с неговото преодоляване, реституцията не следва да се прилага при пълна недействителност и недобросъвестност на служителя²². Не подлежат на връщане трудовите възнаграждения, които по силата на приложимите държавни и недържавни източници са възмездявали предоставената трудова дейност по заличеното с обратната сила трудово правоотношение, в това число: основно трудово възнаграждение и различни видове допълнителни трудови възнаграждения, бонуси, премии, материално стимулиране, изплащани по силата на КТ, Наредбата за структура и организация на работната заплата (НСОРЗ), колективни трудови договори и вътрешни правила за работната заплата. Не подлежат на връщане изплатените по силата на приложимите държавни и недържавни източници различни видове обезщетения; компенсационни плащания, в това число различните видове командировачни разходи; средства от социално-битов характер, в това число ваучери за храна, за транспорт, подаръчни ваучери и т.н.;

в) преобразуване на трудовото в гражданско правоотношение. Неприлагането на реституцията води до това, че за периода на заличеното с обратната сила трудово правоотношение едно физическо лице срещу възнаграждение е предоставяло престация, която вече няма характер на „трудова дейност“, а на „трудов резултат“. За целия период от време вместо заличеното трудово правоотношение се появява едно гражданскоправно по своя характер право-

²¹ Виж повече в: **Димитров**, Мирослав. Цит. съч., с. 245–266.

²² Виж затова в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 158–160; **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 110–111.

отношение, по което за трудов резултат се е заплащало възнаграждение. Преобразуването на трудовото правоотношение в гражданско настъпва по силата на съдебното решение, обявяващо пълната недействителност и недобросъвестността на служителя;

г) гражданското правоотношение се прекратява за в бъдеще. Законодателят не може изцяло „да игнорира“ наличието на порок в трудовия договор и затова гражданското правоотношение не се запазва, а се прекратява за в бъдеще от влязлото в сила съдебно решение, провъзгласяващо пълната недействителност и недобросъвестността на служителя.

Пълната недействителност се претендира с помощта на **конститутивен иск**²³ или с **насречно възражение в рамките на висящото производство. Съдебното решение, което ги уважава е конститутивно и в зависимост от добросъвестността на служителя предизвиква различни по съдържание последици, както следва:**

Първо, прекратява за в бъдеще трудовото правоотношение, когато установява: **а)** порок, засягащ съществуването на трудовото правоотношение; **б)** порокът не е отпаднал и не е отстранен и **в)** служителят е добросъвестен и

Второ, с обратна сила заличава трудовото правоотношение и прекратява за в бъдеще заместилото го гражданско правоотношение, когато установява: **а)** порок, засягащ съществуването на трудовото правоотношение; **б)** порокът не е отпаднал и не е отстранен и **в)** служителят е недобросъвестен. И в двете хипотези, когато отхвърля конститутивния иск, съдебното решение е декларативно и установява липсата или отпадането/отстраняването на порок, водещ до пълна недействителност.

Трябва да посоча, че никой не може да се позовава на пълната недействителност не само, защото законодателят изрично го забранява, но и защото това не е възможно преди да има влязло в сила съдебно решение, което я провъзгласява. Причините са, че пълната недействителност не води до едни и същи последици, а в зависимост от добросъвестността на служителя предизвиква взаимно изключващи се правни промени. Въпреки вида на порока, преди съдът да установи добросъвестността или недобросъвестността на служителя, както и това дали порокът не е отпаднал или отстранен, не е ясно дали и какви точно последици пълната недействителност би предизвикала, още по малко е възможно служителят, работодателят или друг субект да се позовават на тях. В зависимост от добросъвестността, респективно недобросъвестността на служителя съдебното решение предизвиква не само различни, но алтернативни по своето съдържание и действие (само за в бъдеще и/или с обратната сила) промени. Затова и съдебно решение, което евентуално

²³ Виж за конститутивния иск **Попова, Валентина** в: **Сталев, Живко, Анелия Мингова, Огнян Стамболиев, Валентина Попова, Ружа Иванова.** Българско гражданско процесуално право. 9. прераб. и доп. изд. София: Сиела, 2012, с. 194–199.

би уважило един установителния иск, не би могло да предизвика нито една от законово уредените, преобразуващи трудовото правоотношение промени, свързани с провъзгласяване на пълната недействителност, добросъвестността, респективно недобросъвестността на служителя. Само съдебно решение, което уважава един конститутивен иск, би могло и в зависимост от добросъвестността/недобросъвестността на служителя да преобразува с обратна сила и/или за в бъдеще трудовото правоотношение.

Това са причините да не споделям практиката на ВКС, в която се посочва, че „недействителността се предявява с отделен иск, включително с отрицателен установителен иск“ без да се конкретизира, че става въпрос за конститутивен иск при пълна недействителност и установителен иск, при частична недействителност на трудовия договор²⁴.

Конститутивният иск се предявява пред районния съд, който разглежда спора, свързан с пълна недействителност (по арг. чл. 74, ал. 2 КТ). Ищец може да е всяка една от страните по трудовото правоотношение, както и Инспекцията по труда или друг контролен орган, който в рамките на извършваната проверка за спазване на трудовото законодателство установява наличие на порок, водещ до пълна недействителност (по арг. чл. 74, ал. 3 КТ). Искът се предявява в общата по смисъла на чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ тригодишна давност, която започва да тече от момента, в който страната/контролният орган, позоваващ се на пълната недействителност, узнава порока в трудовия договор²⁵.

3. Частична недействителност на трудовия договор

Частичната недействителност не води до трансформиране на трудовото правоотношение в гражданско, нито до прекратяването му, а е основание за неговото запазване с нормативно уредените, най-благоприятни за служителя ус-

²⁴ От достъпната ми практика на ВКС, само в Решение № 161/08. 05. 2015 г. по гр. д. № 4848/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС се посочва, че недействителността, без да се конкретизира дали става пълна или частична недействителност, се установява с влизане в сила на конститутивно съдебно решение. В останалите решения, се посочва, че недействителността на трудовия договор може да се предявява с отделен иск, включително с инцидентен установителен иск. В този смисъл в: Решение № 581/10. 12. 2010 г. по гр. д. № 869/2009 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 650/17. 11. 2010 г. по гр. д. № 1573/2008 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 117/11. 04. 2011 г. по гр. д. № 525/2010 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 81/25. 06. 2011 г. по гр. д. № 930/2010 г. III г.о., ГК, ВКС; Решение № 218/05. 07. 2011 г. по гр. д. № 775/2010 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 16/01. 02. 2013 г. по гр. д. № 611/2012 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 339/22. 10. 2013 г. по гр. д. № 2713/2013г., IV г.о., ГК, ВКС и т.н.

Проф. Мръчков, посочва, че недействителността на трудовия договор, без значение дали е пълна или частична, се предявява с конститутивен иск. В този смисъл в: **Мръчков, Васил.** Цит.съч. Трудово право, с. 297.

²⁵ В този смисъл в Решение № 57/06. 03. 2015 г. по гр. д. № 2584/2014г., IV г.о., ГК, ВКС.

ловия. Пороците засягат само отделни трудови права и задължения, които имат императивна или диспозитивна с императивен елемент регламентация. Без значение дали се съдържа в държавен или в недържавен източник, нарушената норма замества клаузата и вместо нея поражда правните последици. В този смисъл, **частичната недействителност запазва трудовото правоотношение и гарантира реализирането на най-благоприятните за служителя права.**

Частичната недействителност не засяга сключването, а само съдържанието на трудовия договор и затова порокът/пороците не са свързани с неговата форма, предмет, страни или наименованието на длъжността. Без претенции за изчерпателност пороците, които водят до **частична недействителност при противоречие на трудовия договор с държавноправен източник** са:

Първо, липса на клауза относно елемент от несъщинското необходимо съдържание. С изключение на наименованието на длъжността, останалите елементи по смисъла на чл. 66, ал. 1 КТ нямат стойност на същинско необходимо съдържание и тяхната липса не води до пълна, а до частична недействителност. Причината е наличието на държавноправна уредба, която замества липсващата клауза и вместо нея попълва съдържанието, пораждайки правните последици. Интересно е, че законодателят изрично допуска липсата на някои от клаузите и регламентира тяхното заместване със съответните разпоредби. Така например по силата на чл. 66, ал. 3 КТ при липса на клауза, мястото на работа е мобилно (в зависимост от характера на работа) или е постоянно и съвпада с населеното място, в което е седалището на работодателя²⁶. Също така, по силата на чл. 326, ал. 2 КТ липсващата клауза относно срока на предизвестие на трудов договор за неопределен период се замества от законовата разпоредба, определяща го като 30 дни, а при срочен договор, с разпоредба, уреждаща го като 3 месеца, но не повече от остатъка на срока и т.н.²⁷ В други случаи, по силата на общите правила императивният елемент в диспозитивната държавна разпоредба замества липсващата клауза и вместо нея попълва съдържанието, запазвайки трудовия договор като годно основание за учредяване на правоотношението. Липсата на клауза относно нормалната продължителност на работното време не влече след себе си пълна, а частична недействителност, защото се замества от разпоредбата в чл. 136, ал. 2 КТ; клаузата относно намалената продължителност на работното време, се замества от разпоредбите в чл. 137 КТ във връзка с Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (НОВРУНПВ)²⁸;

²⁶ Виж повече в: **Гевренова**, Нина. Цит. съч. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, с. 115–131.

²⁷ Виж повече в: **Гевренова**, Нина. Цит. съч. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, с. 319–334.

²⁸ Виж повече в: **Гевренова**, Нина. Цит. съч. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, с. 154–172.

клаузата относно размера на основното трудово възнаграждение се замества от разпоредбата в Постановлението на Министерския съвет (МС), което към момента урежда минималната за страната работната заплата²⁹; клаузата относно размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, от разпоредбата в чл. 12 НСОПЗ и тази в Постановление на МС № 127/29. 06. 2007 г.; клаузата относно продължителността на основния платен годишен отпуск, от разпоредбата в чл. 155, ал. 4 КТ³⁰ и т.н.;

Второ, клаузата противоречи на императива в диспозитивна държавно-правна разпоредба, уреждаща минимален размер на право на служителя (по арг. чл. 74, ал. 4 КТ). Без значение е дали клаузата определя елемент от необходимото или от факултативното съдържание на трудовия договор, както и дали разпоредбата се съдържа в КТ, закон или подзаконов нормативен акт. Достатъчно е клаузата да определя размер на трудово право в противоречие с минималния императив в съответната диспозитивна държавна разпоредба, за да бъде обявена за недействителна и заменена в съдържанието на трудовия договор. Възможно е частичната недействителност да засяга несъщинското необходимо съдържание, в това число: в противоречие с чл. 155, ал. 4, КД клаузата определя по-нисък размер на основния платен годишен отпуск; в противоречие с чл. 155, ал. 5 КТ във връзка с чл. 24, 25, 26, 27 и 31 Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) определя по-нисък размер на удължения платен годишен отпуск; в противоречие с чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ във връзка с чл. 2, т. 26, 27, 28, 29 и 30 Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (НОВ-РУДПГО) клаузата определя по-нисък размер на допълнителния платен годишен отпуск; в противоречие с чл. 326, ал. 2 КТ клаузата определя по-дълъг или по-кратък срок на предизвестие и т.н. Възможно е частичната недействителност да засяга клаузи от факултативното съдържание на трудовия договор, в това число: в противоречие с чл. 177 КТ клаузата определя по-нисък размер на изплащаното по време на платения годишен отпуск възнаграждение; в противоречие с чл. 228 КТ клаузата определя по-нисък размер на изплащаните от работодателя обезщетения; в противоречие с чл. 262 КТ, определя по-нисък размер на допълнителното трудово възнаграждение за извънреден труд; в противоречие с чл. 264 КТ, определя по-нисък размер на допълнително възнаграждение за нощен труд и т.н. Във всяка една от хипотезите служителят упражнява съответното трудово право в неговия пълен, нормативно уреден размер. При условие, че позовавайки се на клаузата, работодателят отказва да го изплаща/предоставя в пълния му размер, служителят може да претендира

²⁹ Вж. повече в: **Гевренова**, Нина. Цит. съч. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, с. 202–221.

³⁰ Вж. повече в: **Гевренова**, Нина. Цит. съч. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, с. 252–266.

разликата между изплатеното и дължимото с помощта на осъдителен иск в общата по силата на чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ тригодишна давност. Въпросът за недействителността на клаузата се явява преюдициален по отношение на спора относно изплащането/реализирането на правото в дължимия размер и съдът трябва да се произнесе по частичната недействителност, за да уважи или отхвърли осъдителния иск, решавайки спора по същество.

Тук попада и хипотезата, когато страните договорят наименование на длъжност в противоречие с императива в чл. 66, ал. 4 КТ. Първо, когато създадената от работодателя длъжност съвпада или в голяма степен е сходна с уредената в Националната квалификация на професиите и длъжностите (НКПД) и затова посоченото в НКПД наименование в пълна степен „я отразява и разкрива“ (по арг. чл. 8, ал. 1 от Правилника за прилагане на националната класификация на професиите и длъжностите, 2011 г. – Правилника), страните са длъжни да договорят това наименование, което, законодателят изрично определя. В случай, че постигнат съгласие за различно от посоченото наименование, клаузата влиза в противоречие с императива в чл. 66, ал. 4 КТ, недействителна е и се замества от законово уреденото наименование. Второ, ако съдържанието на създадената от работодателя длъжност е такова, че наименованието по НКПД не го отразява (по арг. чл. 8, ал. 2 от Правилника), страните могат да договорят наименование, което допълва посоченото в НКПД с кратко уточнение, разкриващо разликата между длъжностите. Преценката за наличие на необходимостта от допълване в наименованието се прави, като се сравняват съдържанието на законово определената и създадената от работодателя с помощта на длъжностната характеристика длъжност. При условие че разлика между длъжностите не е налице, то и необходимост от допълване на наименованието липсва, а договорената в този смисъл клауза влиза в противоречие с императива на чл. 66, ал. 4 КТ и чл. 8, ал. 2 от Правилника, недействителна е и не поражда правни последици. Съдебното решение, провъзгласяващо частична недействителност на трудовия договор, замества недействителната клаузата с наименованието, което в НКПД стои срещу уникалния код на длъжността и вместо нея допълва съдържанието;

Трето, клаузата противоречи на императив в диспозитивна държавноправна разпоредба, уреждащ максимален размер на трудово задължение на служител (по арг. чл. 74, ал. 4 КТ). Без значение е дали става въпрос за елемент от необходимото или факултативното съдържание, както и дали разпоредбата се съдържа в КТ, закон или подзаконов нормативен акт. Достатъчно е клаузата да определя размер на трудово задължение в противоречие с императивна максимална стойност в съответната държавна разпоредба, за да бъде обявена за недействителна и заменена като част от съдържанието на трудовия договор. Така например, в противоречие на чл. 136, ал. 2 КТ клаузата определя по-голяма нормална продължителност на работното време; в противоречие на

чл. 137 във връзка с НОВРУНРВ, определя по-голяма намалена продължителност на работното време и т.н.;

Четвърто, клаузата дерогира императивно уредени в държавноправни разпоредби права на служителя (по арг. чл. 74, ал. 4 КТ). За целите на изложението се посочват само част от множеството примери на клаузи, които целят да лишат служителя от възможност да упражнява своите трудови права. Недействителни са клаузи, които: дерогират правото на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, защото „съдържат“ отказ от неговото получаване; дерогират правото на допълнително трудово възнаграждение за извънреден труд, защото „установяват“ изрично съгласие на служителя да не го получава и т.н. Независимо от конкретния си предмет и формулировка, клаузите, които целят или изрично уреждат отказ от законово уредени трудови права, влизат в противоречие с императива в чл. 8, ал. 4 КТ, недействителни са и не пораждат последици.

Често се срещат трудови договори, които лишават или съществено ограничават правото на труд на служителя след прекратяване на съществуващото правоотношение. В някои случаи клаузите въвеждат забрани за работа при работодатели, реализиращи конкурентна дейност, било за неопределен период от време, било за определен срок след прекратяване на правоотношението. В други хипотези, клаузите установяват задължение на служителя да не работи за конкурентни работодатели; да не работи на същата или сходна на заеманата длъжност; да не използва натрупаните професионални знания и умения след прекратяване на правоотношението и т.н. Независимо от начина, по който са формулирани клаузите са недействителни, защото влизат в противоречие с чл. 48, ал. 1 Конституцията на Република България, който закрепва правото на труд и с чл. 48, ал. 3 Конституцията на Република България, провъзгласяващ свободата на избор на професия и място на работа на всеки един гражданин. Също така, целящите или изрично установяващи бъдещия отказ от законово уреденото право на труд договорки противоречат и на императива в чл. 8, ал. 4 КТ, недействителни са и не пораждат последици³¹.

Недействителни са и клаузите, които третират нарушаването на посочените незаконосъобразни забрани като основание за реализиране на имуществена отговорност на служителя след прекратяване на трудовото правоотношение. Без значение е начинът, по който неговото задължение се формулира; дали става въпрос за задължение за изплащане на неустойка или за изплащане

³¹ В този смисъл е константната практика на ВКС в: Решение № 417/21. 05. 2010 г. по гр. д. № 1228/2009 г., III г. о., ВКС; Решение № 561/17. 06. 2010 г. по гр. д. № 1717/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 715/05. 11. 2010 г. по гр. д. № 139/2010 г., IV г. о. ВКС; Решение № 533/30. 06. 2010 г. по гр. д. № 309/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 656/25. 10. 2010 г. по гр. д. № 1954/200 9г., IV г. о. ВКС; Решение № 682/16. 12. 2010 г. по гр. д. № 2132/2008 г., Г.К. IV г. о. ВКС; Решение № 200/17. 05. 2011 г. по гр. д. № 1018/2010 г., III г. о., Г.К., ВКС; Решение № 60/13. 03. 2012 г. по гр. д. № 456/2011 г., Г.К., IV г. о., Г.К. ВКС.

на обезщетение; в какъв размер са неустойката и обезщетението и т.н.³² След като забраната за учредяване на трудово правоотношение е недействителна, то е нейното „нарушаване“ не е годно основание за ангажиране на имуществената отговорност на служителя;

Пето, клаузата определя модалитети в нарушение на императивни разпоредби в КТ. Става въпрос за клаузата за изпитване, определеният или определяемият срок, които са основание за прекратяване на трудовото правоотношение при отпадане на съществени елементи на закрила за служителя в това число: без задължение за изплащане на обезщетения от работодателя; без предварителна закрила по чл. 333 КТ; без предизвестие и т.н. Това е и причината законодателят да урежда поредица от императивни забрани и ограничения, на които договорките трябва да отговарят. Съответно, всяко едно нарушаване на императивните разпоредби води до недействителност на клаузите относно изпитването³³ и срока³⁴, както и до невъзможност те да породят правните си последици. При условие, че позовавайки се на опорочения модалитет работодателят едностранно прекратява или обявява да прекратено трудовото правоотношение, е налице хипотеза на незаконосъобразно прекратяване, срещу което служителят може да се защитава по реда на чл. 344 КТ. Въпросът за недействителността на клаузите се явява преюдициален по отношение на спора относно незаконосъобразността и отмяната на прекратяването; възстановяването на служителя на работа и обезщетението за оставане без работа. Съдът трябва да се произнесе по отношение на частичната недействителност, за да може, решавайки спора по същество, да уважи или да отхвърли консти-

³² В този смисъл е константната практика на ВКС в: Решение № 200/17. 05. 2011 г. по гр. д. № 1018/2010 г., III г. о., ГК, ВКС; Решение № 656/25. 10. 2010 г. по гр. д. № 1954/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 682/16. 12. 2010 г. по гр. д. № 2132/2008 г., Г.К. IV г. о. ВКС; Решение № 60/13. 03. 2012 г. по гр. д. № 456/2011 г., Г.К. IV г. о. ВКС.

³³ В този смисъл трайната практика на ВКС в: Решение № 581/10. 12. 2010 г. по гр. д. № 869/2009 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 188/21. 05. 2013 г. по гр. д. № 795/2012 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 369/03. 02. 2014 г. по гр. д. № 3037/2013 г. IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 07/04. 02. 2014 г. на ВКС по гр. д. № 3029/2013 г., III г. о. Г.К., ВКС; Решение № 261/07. 11. 2014 г. по гр. д. № 1477/2014 г. IV г. о. Г.К., ВКС; Решение № 118/04. 06. 2015 г. по гр. д. № 6968/2014 г., III г. о. Г.К., ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г. о. Г.К., ВКС; Решение № 26/28. 02. 2018 г. по гр. д. № 2545/2017 г. по гр. д. № 2545/2017 г., III г. о. Г.К., ВКС; Решение № 96/15. 06. 2018 г. по гр. д. № 4048/2017 г., III г. о. Г.К., ВКС и т.н.

³⁴ В този смисъл е константната практика на ВКС в: Решение № 256/15. 09. 2011 г. по гр. д. № 1379/2009 г., III г. о., Г.К, ВКС; Решение № 282/11. 10. 2011 г. по гр. д. № 360/2009 г., III г. о., Г.К. ВКС; Решение № 22/31. 01. 2012 г. по гр. д. № 31. 01. 2012 г., III г. о., Г.К. ВКС; Решение № 166/16. 06. 2017 г. по гр. д. № 4921/2016 г. IV г. о., Г.К., ВКС; Решение № 166/16. 06. 2017 г. по гр. д. № 4921/2016 г. IV г. о., Г.К.; Решение № 435/02. 02. 2016 г. по гр. д. № 2299/2015 г., IV г. о. Г.К., ВКС и т.н.

тутивните искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и осъдителния иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ;

Шесто, клаузата/клаузите заобикалят императивни разпоредби, независимо дали се съдържат в КТ, законов или подзаконов нормативен акт. Изисква се кумулативното наличие на следните елементи: **а)** договаряне на клауза, чието съдържание пряко не противоречи на императивна разпоредба; **б)** с помощта на клаузата/клаузите се постига незаконосъобразен/неправомерен резултат. Става въпрос за формално законосъобразни договорености, чиито краен резултат е свързан с неприлагане на съответната императивна или с императивен елемент държавна норма и **в)** служителят и работодателят съзнават, че договаряйки клаузата/клаузите постигат незаконосъобразен резултат и по-точно, избягват прилагането на съответната норма и породените от нея последици. Така например, страните договорят наименованието на длъжност, което не отговаря на изпълняваните от нея задължения с цел да избегнат пълното работно време с намалена продължителност от 7 работни часа (по арг. чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ във връзка с чл. 3 НОВРУНПВ) или от 6 работни часа (по арг. чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ във връзка с чл. 2 НОВРУНПВ); с цел да избегнат удължения платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 КТ във връзка с чл. 24, 25, 26, 27 и 31 НРВПО; да избегнат допълнителния платен годишен отпуск по арг. чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ във връзка с чл. 2, т. 26, 27, 28, 29 и 30 НОВРУДПГО и т.н.

Седмо, клаузата дерогира императивно уредени права на работодателя, включително: правото му едностранно да определя работното място; правото едностранно да изчислява работното време; правото едностранно да разпределя работното време; правото едностранно да определя вида и размера на трудовите норми и т.н. Независимо от конкретния си предмет и формулировка, тези договорки изрично уреждат или целят отказ от законово уредени права на работодателя, противоречат на императива в чл. 8, ал. 4 КТ, недействителни са и не пораждаат правни последици.

Противоречието между клаузи на трудовия договор и частноправни по произход норми е логична последица от признаването от страна на държавата на различните видове недържавни източници и постоянното увеличаване на тяхното значение като регулатори. „Въздигането“ на противоречието и заобикалянето на колективния трудов договор в основание за частична недействителност е съществена част от санкцията, гарантираща прилагането на уредения в него, по-благоприятен за служителя в сравнение с държавния нормативен режим. С изричната му уредба законодателят равнопоставя колективния трудов договор на държавните източници и им придава една и съща стойност и значение като нормативни регулатори, които ограничават, направляват и контролират договорната свобода.

Противоречието с норма на колективен трудов договор изисква кумулативното наличие на следните предпоставки: **а)** действащ колективен трудов

договор; б) служителят и работодателят са негови адресати и в) нормата на колективния трудов договор регулира в рамките на държавната санкция, първично уреждайки трудови права или установявайки по-високи техни стойности в сравнение със законово регламентираните. В резултат тя допълва или замества държавните разпоредби, регулира правоотношението и определя императивните граници, в рамките на които страните договарят съдържанието на трудовия договор. Само при кумулативното наличие на посочените предпоставки противоречието с частноправната по произход норма е основание за недействителност на клаузата. Нормата на колективния трудов договор я замества и вместо нея определя съдържанието на трудовия договор, респективно наличието или стойността на трудовото право. Това е механизмът, с чиято помощ законодателят не само запазва трудовия договор като основание за възникване на трудово правоотношение, но и гарантира прилагането на по-благоприятния за служителя нормативен режим, съдържащ се в колективния трудов договор. Трябва да посоча, че когато има два колективни трудови договори, регулиращи по противоречив начин един и същ елемент от съдържанието на трудовия договор, се прилага нормата на този от тях, който урежда по-благоприятния за служителя режим. Без значение са нивата, на които колективните трудови договори се сключват; момента, в който всеки един тях се сключва; основанието на което служителят и работодателят стават техни адресати и т.н.

Без претенции за изчерпателност пороците, които водят до **частична недействителност при противоречие на трудовия договор с колективен трудов договор** са:

Първо, клаузата дерогира уредени в колективен трудов договор трудови права на служителя (по арг. чл. 74, ал. 1 във връзка с чл. 333, ал. 4 КТ). Става въпрос за хипотези, когато колективният трудов договор регулира в оставената от законодателя празнота и неговите норми са единствените, които уреждат съответните трудови права. Така например, по силата на санкцията в чл. 333, ал. 4 КТ колективният трудов договор регламентира предварителна закрила при уволнение на служителите, които са негови адресати на основание „съкращаване на щат“ и „намаляване обема на работа“; по силата на чл. 168, ал. 1 КТ, той урежда право на платен отпуск от два работни дни на служителка с две живи, ненавършили 18 години деца и право на платен отпуск от четири работни дни, при три и повече ненавършили 18 години деца и т.н.

Клауза, която в противоречие на императивните норми на колективния трудов договор дерогира трудови права на служителя, е недействителна и не поражда целените последици (по арг. чл. 74, ал. 1 КТ). Съдебното решение, провъзгласяващо частичната недействителност, замества клаузата със съответните норми на колективния трудов договор и прилага уредените в тях права. Например, въпросът за недействителността на клаузата, дерогираща

уредената в колективен трудов договор закрила по чл. 333, ал. 4 КТ, е преюдициален по отношение на спора относно незаконосъобразността и отмяната на уволнението, възстановяване на служителя на работа и неговото обезщетение за оставане без работа. Съдът трябва да се произнесе по въпроса за частичната недействителност, за да може да реши спора по същество, уважавайки или отхвърляйки конститутивните искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и осъдителния иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ;

Второ, клаузата противоречи на императивния елемент в диспозитивна норма в колективен трудов договор (по арг. чл. 74, ал. 1 КТ). Нейното съдържание противоречи на уредения в недържавния източник императивен минимум, недействителна е и не поражда правни последици. Тук попада всяка една клауза, която определя по-малък в сравнение на уредения в колективен трудов договор размер на: основно трудово възнаграждение; различните видове допълнителни трудови възнаграждения; основен, допълнителен или удължен платен годишен отпуски; различните видове, дължими от работодателя по силата на КТ обезщетения и т.н.

Трето, клаузата заобикаля императивни или диспозитивни с императивен минимум норми на колективен трудов договор. Предпоставките са идентични на посочените при заобикаляне на държавния източник, затова не се анализират отново. Практиката предлага множество такива примери, включително, когато страните договарят наименования на длъжност с цел да избегнат и да не прилагат уредените в колективния трудов договор минимални размери на основните трудови възнаграждения; минималните размери на уредените като основание в КТ и НСОПЗ допълнителни възнаграждения; минималните размери на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати, за реализирани проекти, за участие в печалбата и т.н.

Четвърто, клаузата противоречи или заобикаля императивна норма или императивния елемент в диспозитивна норма на вътрешните правила за работната заплата (правилата). Законодателят не регламентира частичната недействителност при противоречие на трудовия договор с правилата (по арг. чл. 74, ал. 4 КТ), което поражда множество практически затруднения. На първо място проблемите се основават на значението на правилата като нормативен източник, уреждащ минималните размери на основното и най-важните допълнителни трудови възнаграждения; основанието за възникване и увеличаване на размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит; основанията, размерите и реда за изплащане на допълнителни възнаграждения за постигнати резултати; премии, бонуси, материално стимулиране и т.н. На следващо място за разлика от колективния трудов договор, който не се прилага спрямо всеки служител, правилата регулират всяко едно трудово правоотношение. Не всеки работодател е обвързан и прилага колективен трудов договор, но всеки е длъжен да има и да прилага правила, уреж-

дащи режима на най-важните трудови възнаграждения (по арг. чл. 22 НСОРЗ). Когато са по-благоприятни за служителите в сравнение с държавните източници, техните норми заместват държавните разпоредби, регулират трудовите възнаграждения и определят границите на договорната свобода на страните. Респективно, противоречието с тяхното съдържание трябва да е основание за недействителност на клаузите и гаранция за прилагане на по-благоприятния за служителите нормативен режим. Също така, при липса на договорни клаузи, нормите на правилата ги заместват и вместо тях попълват съдържанието, запазвайки трудовия договор като основание за учредяване на трудово правоотношение. Не на последно място, спорът относно действителността на клауза, която в противоречие на правилата определя по-неблагоприятен за служителя размер и/или основание на основно или допълнително трудово възнаграждение, е преюдициален по отношение на спора относно тяхното изплащане от работодателя в дължимия размер. Следователно, за да се произнесе по осъдителния иск, съдът трябва да вземе отношение и по въпроса за действителността, респективно недействителността на противоречащата на правилата клауза. В този смисъл, пропускът на законодателя да уреди, че трудовият договор, който противоречи на правилата или ги заобикаля, е недействителен, е съществен и следва да бъде преодолян чрез допълване на чл. 74, ал. 1 КТ разпоредбата. По същите причини и разпоредбата в чл. 74, ал. 4 КТ трябва да бъде променена, като се допълни, че вместо недействителните клаузи по трудовия договор се прилагат съответните разпоредби на закона, на колективния трудов договор или на вътрешните правила за работната заплата.

Добросъвестността на служителя не определя вида на правните последици, които обявената от съда частична недействителност поражда³⁵. Основните аргументи в подкрепа са няколко.

³⁵ В друг смисъл в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 155–160; **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 110–112; **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Трудово право. 300–301; **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Коментар на Кодекса на труда, с. 252–253.

Интересно е, че в достъпната ми практика не съм срещала решение на ВКС, в което съдът изследва добросъвестността, респективно недобросъвестността на служителя, когато обявява за частичната недействителност и предизвиканите от нея последици при:

договорената в противоречие на чл. 48, ал. 1 Конституцията на Р България клауза/и, ограничаващи правото на труд на служителя след прекратяване на трудовото му правоотношение. В този смисъл в: Решение № 417/21. 05. 2010 г. по гр. д. № 1228/2009 г., III г. о., ВКС; Решение № 561/17. 06. 2010 г. по гр. д. № 1717/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 715/05. 11. 2010 г. по гр. д. № 139/2010 г., IV г. о. ВКС; Решение № 533/30. 06. 2010 г. по гр. д. № 309/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 656/25. 10. 2010 г. по гр. д. № 1954/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 682/16. 12. 2010 г. по гр. д. № 2132/2008 г., Г.К. IV г. о. ВКС; Решение № 200/17. 05. 2011 г. по гр. д. № 1018/2010 г., III г. о., ГК, ВКС; Решение № 60/13. 03. 2012 г. по гр. д. № 456/2011 г., Г.К., IV г. о., ГК ВКС;

договорената имуществена отговорност при нарушаване на недействителните забрани за работа след прекратяване на трудовото правоотношение. В този смисъл в: Решение

Първо, частичната недействителност по дефиниция не засяга трудовия договор като основание за учредяване на трудово правоотношение. Тя не поставя под съмнение нито неговото сключване, нито възникването и съществуването на учреденото правоотношение, защото засяга само отделни клаузи в съдържанието, които се заместват със съответните разпоредби. В този ред на мисли, няма каквато и да е необходимост чл. 75, ал. 2 КТ изрично да „провъзгласява“ действителността на трудовото правоотношение в хипотезите на частична недействителност, още по-малко пък да я обвързва с добросъвестността/недобросъвестността на служителя.

Второ, „буквалното“ прилагане на чл. 75, ал. 2 КТ води до това, че при добросъвестност на служителя порочната клауза „се оказва“ действителна. Съдът не обявява нейната недействителност и не я замества със съответната императивната или с императивен елемент разпоредба от държавен или недържавен източник. В резултат на своята добросъвестност служителят не упражнява своите трудови права в техните нормативно уредени размери или изобщо не ги упражнява. Положение, което може да бъде определено като правен абсурд, защото лишава служителя от правна закрила и защита.

Трето, „буквалното“ прилагане на чл. 75, ал. 2 КТ води до това, че при недобросъвестност на служителя порочната клауза е недействителна, съдът я обявява за такава и я замества със съответната императивната или с императивен елемент разпоредба от държавен или недържавен източник. Оказва се, че в резултат на своята недобросъвестност служителят вече може да упражнява своите трудови права, както и да ги упражнява в техните нормативно уредени размери. Положение, което отново е меко казано парадоксално, защото зако-

№ 200/17. 05. 2011 г. по гр. д. № 1018/2010 г., III г. о., ГК, ВКС; Решение № 656/25. 10. 2010 г. по гр. д. № 1954/2009 г., IV г. о. ВКС; Решение № 682/16. 12. 2010 г. по гр. д. № 2132/2008 г., Г.К. IV г. о. ВКС; Решение № 60/13. 03. 2012 г. по гр. д. № 456/2011 г., IV г. о. Г.К., ВКС;

договорената в противоречие на чл. 70 и 71 КТ клауза за изпитване. В този смисъл в: Решение № 581/10. 12. 2010 г. по гр. д. № 869/2009 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 188/21. 05. 2013 г. по гр. д. № 795/2012 г., IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 369/03. 02. 2014 г. по гр. д. № 3037/2013 г. IV г. о., ГК, ВКС; Решение № 07/04. 02. 2014 г. на ВКС по гр. д. № 3029/2013 г., III г. о. Г.К., ВКС; Решение № 261/07. 11. 2014 г. по гр. д. № 1477/2014 г. IV г. о. Г.К., ВКС; Решение № 118/04. 06. 2015 г. по гр. д. № 6968/2014 г., III г. о. Г.К., ВКС; Решение № 130/14. 07. 2016 г. по гр. д. № 150/2016 г., IV г. о. Г.К., ВКС; Решение № 26/28. 02. 2018 г. по гр. д. № 2545/2017 г. по гр. д. № 2545/2017 г., III г. о. Г.К., ВКС; Решение № 96/15. 06. 2018 г. по гр. д. № 4048/2017 г., III г. о. Г.К., ВКС и т.н.

договорената в противоречие на чл. 68 клауза за срок, независимо дали става въпрос за определен или определяем срок. В този смисъл Решение № 256/15. 09. 2011 г. по гр. д. № 1379/2009 г., III г. о., Г.К, ВКС; Решение № 282/11. 10. 2011 г. по гр. д. № 360/2009 г., III г. о., Г.К. ВКС; Решение № 22/31. 01. 2012 г. по гр. д. № 31. 01. 2012 г., III г. о., Г.К. ВКС; Решение № 166/16. 06. 2017 г. по гр. д. № 4921/2016 г. IV г. о., Г.К., ВКС; Решение № 166/16. 06. 2017 г. по гр. д. № 4921/2016 г. IV г. о., Г.К.; Решение № 435/02. 02. 2016 г. по гр. д. № 2299/2015 г., IV г. о. Г.К., ВКС и т.н.

нодателят на практика награждава недобросъвестния служител, гарантирайки неговата закрила и защита.

Не на последно място, чл. 74, ал. 4 и чл. 75, ал. КТ уреждат по противоречив начин правилата за обявяване на отделни клаузи на трудовия договор за недействителни и тяхното заместване със съответните повелителни разпоредби на закона или на колективния трудов договор. В резултат, считам, че разпоредбата в чл. 75, ал. 2 КТ не прави разграничение между пълна и частична недействителност на трудовия договор и механично поставя „знак на равенство“ по отношение на предпоставките за тяхното прилагане. Обвързването на последиците на частичната недействителност със знанието на порока на отделната клауза от служителя прегражда възможността за прилагане на създадения от държавните и недържавните източници императив и уредените с негова помощ права. Това са и аргументите в подкрепа на предложението de lege ferenda разпоредбата в чл. 75, ал. 2 КТ да бъде заличена.

Разпоредбата в чл. 74, ал. 6 КТ не намира приложение при частичната недействителност³⁶, поради няколко основни аргумента. За периода между сключване на трудов договор с порочна клауза и последващо отпадане/отстраняване на нейния порок, служителят има право да реализира правото, предмет на клаузата в пълния, нормативно уреден размер. При условие, че позовавайки се на клаузата работодателят отказва да стори това, служителят може да претендира разликата между изплащаното/предоставяното и реално дължимото с помощта на осъдителен иск в общата тригодишна давност. Тезата, че правото няма да се реализира, ако порокът отпадне или бъде отстранен, означава, че служителят е длъжен да търпи породените от порочната клауза негативни последици, без да може да се защити. В този смисъл, обвързването на последиците на частичната недействителност с отпадане или отстраняване на порока е дълбоко погрешно и не отчита нейната специфика. То може да се приеме, ако отпадането или отстраняването стават с обратната сила и всички, неупражнени от служителя права бъдат реализирани³⁷. Само в случай, че работодателят изплати/реализира в пълния, дължим размер правата от момента на сключване на трудовия договор с порочната клауза и до момента на отпадане/отстраняване на нейния порок може да се счита, че са отпаднали/отстранени породените от частичната недействителност негативни правни последици.

Частичната недействителност се предявява с помощта на установителен отрицателен иск или с насрещно възражение в рамките на висящото производство. Докато трудовото правоотношение съществува, всяка една от страните има правен интерес да иска обявяване на недействителност на клау-

³⁶ В друг смисъл в: **Василев**, Атанас. Цит. съч. Трудово право, с. 156; **Милованов**, Кругер. Цит. съч. Трудов договор, с. 107; **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Трудово право. 299. **Мръчков**, Васил. Цит. съч. Коментар на Кодекса на труда, с. 249.

³⁷ В друг смисъл Решение № 1549/29. 09. 2006 г. по гр. д. № 3241/2003 г., III г.о., ГК, ВКС.

зата, като може да го направи с отделен инцидентен установителен иск³⁸ или с възражение за преюдициално произнасяне по висящ трудов спор относно незаконно уволнение, трудово възнаграждение, обезщетение и т.н. Установителният иск може да се предяви самостоятелно или да бъде съединен с осъдителен иск по всяко време докато трудовото правоотношение съществува, защото е налице правен интерес за упражняване на правата в нормативно дължимите, а не в определените в недействителната клауза размери³⁹. Установителният иск се предявява в общата по смисъла на чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ тригодишна давност, която започва да тече от момента, в който страната, позоваваща се на частичната недействителност узнава порока⁴⁰. След прекратяване на трудовото правоотношение служителят и работодателят имат право да искат обявяване на частичната недействителност, само ако тя има преюдициално значение за решаване на друг спор, свързан с незаконност на уволнението⁴¹, дължимост на трудови възнаграждения, обезщетения⁴² и т.н. Сезирането става в рамките на установените преклузивни процесуални срокове, чието пропускане води до преклудирание на процесуалното право на служителя, работодателя или контролния орган да сезират съда с иск или възражение за недействителност на клауза, която има преюдициално за другия иск значение⁴³.

4. Изводи

Анализът позволява да се направят няколко основни извода. Въпреки, че няма нищожност и унищожаемост, недействителността на трудовия договор не е еднороден и хомогенен правен институт. Съществените разлики между

³⁸ Виж за установителния иск в: **Попова**, Валентина в: Цит съч. Българско гражданско процесуално право, с. 182–190; Виж повече за предпоставките, реда и последиците на въззивното и касационното обжалване на съдебните решения в: **Мингова**, Анелия. Цит съч. Българско гражданско процесуално право, с. 519–631.

³⁹ В този смисъл константната практика на ВКС в: Решение № 581/10. 12. 2010 г. по гр. д. № 869/2009 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 650/17. 11. 2010 г. по гр. д. № 1573/2008 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 16/01. 02. 2013 г. по гр. д. № 611/2012 г., III г.о., ГК, ВКС; Решение № 339/22. 10. 2013 г. по гр. д. № 2713/2013 г., IV г.о., ГК, ВКС; Решение № 161/08. 05. 2015 г. по гр. д. № 4848/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС.

⁴⁰ В този смисъл в Решение № 57/06. 03. 2015 г. по гр. д. № 2584/2014 г., IV г.о., ГК, ВКС.

⁴¹ Решение № 581/10.12.2010 г. по гр.д. № 869/2009 г., IV г.о., ВКС; Решение № 117/11.04.2011 г. по гр.д. № 525/2010 г., IV г.о., ВКС; Решение № 339/22.10.2013 г. по гр.д. № 2731/2013 г., IV г.о., ВКС; Решение № 161/08.05.2015 г. по гр.д. № 4848/2014 г., IV г.о., ВКС и т.н.

⁴² Решение № 663/02.11.2010 г. по гр.д. № 1477/2009 г., III г.о., ВКС; Решение № 663/02.11.2010 г. по гр.д. № 1477/2009 г., III г.о., ВКС; Решение № 218/05.07.2011 г. по гр.д. № 775/2010 г., III г.о., ВКС; Решение № 252/24.06.2011 г. по гр.д. № 1743/2010 г., III г.о., ВКС; Решение № 161/08.05.2015 г. по гр.д. № 4848/2014 г., IV г.о., ВКС и т.н.

⁴³ В този смисъл в: Решение № 305/02. 12. 2013 г. по гр. д. № 1449/2012 г., IV г.о., ВКС.

пълната и частичната недействителност не позволяват прилагането на един и същ подход по отношение на нейното практическо прилагане. В зависимост от това дали порокът е основание за пълна или частична недействителност, се пораждаат свързаните с всеки един от двата вида различни по вид и съдържание правни последици. Когато порокът засяга съществуване на трудовото правоотношение, преобразуващите последици се определят от добросъвестността на служителя към момента на сключване на трудовия договор. С отпадане или отстраняване на порока се прекратява възможността за обявяване на пълната недействителност не само от съда, но и от инспекцията по труда. Пълната недействителност се предявява с помощта на конститутивен иск или възражение, защото само конститутивно по своята същност съдебно решение може да предизвика пълния набор от дълбоките промени с обратна сила и за в бъдеще. Тук намесата на държавата е много съществена, защото с помощта на фикцията едно „правно нищо“ се третира като действително трудово правоотношение, когато служителят е бил добросъвестен, респективно като гражданско правоотношение, когато е бил недобросъвестен.

Когато порокът засяга само съдържанието на трудовия договор, добросъвестността на служителя няма значение за правните последици, които се изчерпват със заместване на клаузата със съответната правна норма. Частичната недействителност се предявява с помощта на установителен иск и при нея отпадането и отстраняването на порока не влияят върху вида на последиците. Тя е част от специфичния за трудовото право подход, който гарантира приложимостта на нормата, уреждаща по-благоприятния за служителя режим, независимо дали се съдържа в държавен или недържавен източник. Въпреки своя частноправен характер нормата в колективния трудов договор установява императивната граница, която служителят и работодателят нямат право да нарушават, реализирайки своята договорна свобода. Всяко едно нарушаване или заобикаляне на този императив е съществен порок на волята, водещ до недействителност на клаузата и нейното заместване със съответната частноправна норма. В резултат, частичната недействителност не урежда само негативните за страните последици, а по скоро гарантира приложимостта на пълния, нормативно уреден набор от трудови права и то в нормативно уредения им минимален размер.

Уредбата на недействителността следва да бъде подложена на сериозен анализ и промяна, които да доведат до ясно разграничаване на основанията и предпоставките за обявяване на пълната и частичната недействителност. Това би помогнало за преодоляване на противоречията в практика и съществено би повишило ефективността на представяната с тяхна помощ закрила.

ЛИТЕРАТУРА

- Василев**, Атанас. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997.
- Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. София: Сиела, 2021.
- Димитров**, Мирослав. Основания за нищожност по чл. 26, ал. 1, т. 1 ЗЗД. София: Сиби, 2013.
- Милованов**, Кругер. Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. София: Труд и право, 2008.
- Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Коментар на Кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021.
- Мръчков**, В. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018.
- Павлова**, Мария. Гражданско право. Обща част. 2. прераб. и доп. изд. София: Софи-Р, 2002.
- Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011.
- Сталев**, Живко, Анелия **Мингова**, Огнян **Стамболиев**, Валентина **Попова**, Ружа **Иванова**. Българско гражданско процесуално право. 9. прераб. и доп. изд. София: Сиела, 2012.
- Таджер**, Витали. Гражданско право на НРБ. Обща част. Д. 2. София: Наука и изкуство, 1973.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Том 89

ANNUAL OF SOFIA UNIVERSITY “ST. KLIMENT OHRIDSKI”
FACULTY OF LAW

Volume 89

НЯКОИ ВЪПРОСИ НА ИМУЩЕСТВЕНАТА ОТГОВОРНОСТ НА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО Чл. 200 КТ В АКТУАЛНАТА СЪДЕБНА ПРАКТИКА

ЦВЕТА ПОПОВА*

Катедра „Трудово и осигурително право“

Резюме: Статията разглежда практическите проблеми, които създава уредбата на отговорността на работодателя за вреди, причинени на работника или служителя от трудова злополука или от професионално заболяване. Стига се до извода, че решенията в трудовото и осигурителното законодателство са противоречиви и несвършени, което затруднява правоприлагането. Представените изводи от анализа на съдебната практика дават насоки за промени в законодателството и имат практическо значение.

Ключови думи: Имуществена отговорност на работодателя, трудова злополука, професионална болест, съдебна практика

ASPECTS OF THE EMPLOYER’S LIABILITY AS PER ART. 200 OF THE LABOR CODE IN THE CURRENT CASE LAW

TZVETA POPOVA**

Labour Law and Social Security Department

Abstract: The paper examines the practical problems arising from the implementation of the regulation of the financial liability of the employer in case of an accident at work or an

* Главен асистент по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Доктор по право.

** Senior Assistant Professor in Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Sofia “St. Kliment Ohridski”. PhD.

occupational disease. The study concludes that the Labor Law and Social Security regulations are contradictory and imperfect, making enforcement difficult. The presented conclusions from the analysis of jurisprudence provide guidelines for changes in legislation and are of practical importance.

Keywords: liability of the employer, an accident at work, occupational disease, court practice.

Имуществената отговорност на работодателя е гражданска отговорност за вреди, причинени от негово противоправно поведение, представляващо нарушение на задължение по трудовото правоотношение. Целта на реализирането на отговорността му по чл. 200 от Кодекса на труда (КТ) е да се обезщетят вредите, причинени от трудова злополука или професионална болест на работника или служителя¹.

Българският законодател не урежда еднакво режима на имуществената отговорност на работодателя. Когато става дума за причинени вреди на личния интегритет на работника или служителя – смърт или увреждане на здравето му, при това, от специфични събития – трудова злополука или професионална болест², правната уредба е значително по-строга спрямо работодателя. За разлика от нея, според правилата на имуществената отговорност по чл. 213, 214, 219, 226 КТ, гл. X разд. III КТ, при нарушаване на правата на работника или служителя, той има право на възстановяване на причинените му вреди, но ограничени само до имуществените, и то в предварително нормативно лимитиран размер. Единствено за нарушенията неиздаване, забавено издаване на документи и вписване на неверни данни в тях по чл. 226, ал. 1 КТ, на обезщетение, по аргумент на чл. 226, ал. 3 КТ, подлежат всички причинени на работниците и служителите имуществени и неимуществени вреди. За реализирането ѝ в изброените случаи са относими правилата за договорната отговорност, както и общите принципи за носене на гражданска отговорност със значително по-малко отклонения в сравнение с отговорността на работодателя по чл. 200 КТ, където разминаванията спрямо общите правила за имуществената отговорност са съществени. Така установените два режима на имуществената отговорност, заедно с отклоненията при имуществената отговорност по чл. 200 КТ, които ще бъдат разгледани по-долу, са сред причините за затрудненията в правоприлагането, което се отразява в значителната по обем и често непоследователна съдебна практика, станала повод за написването на това изложение.

¹ **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби, 2013, с. 26–33; от него. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 530–538; **Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 387–390.

² **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя... Цит. съч., с. 58.

Правната уредба на имуществената отговорност на работодателя при причинени смърт или увреждане на здравето на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест се намира в Кодекса на труда – чл. 200 до чл. 202. Историческият преглед показва, че сравнително отскоро, за първи път³ през 1986 г., в сила от 1.01.1987 г., в българското трудово законодателство се урежда специалната имуществена отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя. Дотогава, включително при действието на КТ от 1951 г., не се съдържа специална уредба и за търсене на обезщетение на вредите, причинени от трудова злополука или от професионална болест, се прилагат правилата за непозволено увреждане по чл. 45, 49, 51–54 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД).

Законодателят влага висок правен и социален интензитет на закрила на работниците и служителите в уредбата на имуществената отговорност по чл. 200 КТ. Отклоненията спрямо общите правила на гражданската отговорност са значителни. Отговорността на работодателя е установена като безвиновна отговорност. Тя, съгласно чл. 200, ал. 1 КТ, се носи независимо от това дали орган на работодателя или негов работник или служител има вина за настъпването ѝ. Безвиновният характер на отговорността се извежда и от разпоредбата на ал. 2 на чл. 200 КТ, която постановява, че работодателят отговаря имуществено и при трудова злополука, причинена от непреодолима сила. Така уреденото освобождаване от необходимостта да се доказва вина облекчава значително ищеца в процеса по реализиране на отговорността. Благоприятният ѝ режим се допълва от предвиденото в разпоредбата на чл. 201 КТ, че отговорността на работодателя не подлежи на изключване и при проявена груба небрежност от пострадалия работник или служител. Допустимо е нейното намаляване при съпричиняването от пострадалия с груба небрежност, но не и освобождаване от отговорност. Законодателят е уредил като основание за изключване на отговорността на работодателя единствено умишленото ѝ причиняване от пострадалия. Тази широка по обхват отговорност действа стимулиращо и превантивно върху поведението на работодателите. Тя ги мотивира да предприемат мерки за ограничаване на трудовите злополуки и професионалните болести, да отстранят причините за тях, да подобрят условията на работа, като с това се постига и положителният ефект от намаляване на разходите от производствената дейност.

В същото време тези отклонения от общия режим на гражданската отговорност стават причина и за разминавания в квалифицирането ѝ в научната литература⁴. Споровете в доктрината отразяват затрудненията, които и прак-

³ Вж. **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. Цит. съч., с. 22–25.

⁴ Професор Мръчков я определя като отговорност в: **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби, 2013, с. 13; от него. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 530–538. Професор Василев приема, че по същината си

тиката среща, в решаване на въпроса към кои правила препраща чл. 212 КТ за неуредените в Кодекса на труда въпроси относно отговорността по чл. 200 – дали препраща към общите правила за деликтна, за договорна отговорност или към правила, относими към някаква друга, специфична отговорност. От съдържанието на самата разпоредба може да се направи извод, че законодателят схваща отговорността по чл. 200 КТ като гражданска, имуществена отговорност, а не – като някаква друга, специфична отговорност. Съдебната практика също не очертава някакъв специален комплекс от видово определящи особености на тази отговорност, а прилага към нея правилата за имуществена отговорност. Спецификите ѝ са свързани с правното значение на професионалния риск – трудова злополука или професионална болест, който причинява вредите. Характерът на вредите, причинени от смърт или увреждане на здравето на работника или служителя, за обезщетяването на които е създадена, необходимостта те да бъдат обезщетени, щом са причинени другиму, дава основание на проф. Мръчков в последно време да поддържа схващането си, че уредбата създава задължение да се обезщетят така причинените другиму вреди. Според него тя произтича от общото задължение да не се причиняват вреди, а причинените – да се обезщетяват, поради което отговорността е деликтна, а не представлява неизпълнение по договора от работодателя на задължението да създава здравословни и безопасни условия на труд. Последица от квалифицирането на отговорността по чл. 200 КТ като деликтна е и дефинирането на общите правила, които следва да се приложат при реализирането ѝ. При договорната отговорност, ако длъжникът е бил добросъвестен, дължи обезщетение само за предвидимите вреди (чл. 82 ЗЗД), а такова ограничение в отговорността на работодателя по чл. 200 КТ практиката не познава. Той, по подобие на делинквента, отговаря за всички преки и непосредствени вреди, независимо дали са били предвидими (чл. 51, ал. 1 ЗЗД). Освен това при съпричиняване на вредите, неизпълнилият договорно задължение може да бъде освободен от отговорност (чл. 83, ал. 1 ЗЗД), докато самият чл. 201 КТ предвижда, че отговорността на работодателя може само да бъде намалена, дори

обезщетението за обезвреда по чл. 200 КТ не е юридическа отговорност, а последица от законодателното възлагане на риска от увреждането на работника или служителя върху работодателя. Повече в: **Василев**, Атанас. Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби, 1997, с. 17–23. Според професор Средкова също не става дума за отговорност в същинския смисъл на това понятие, а за прехвърляне на риска от увреждането на работната сила върху насрещната страна по трудовото правоотношение – работодателя. Повече в: **Средкова**, Красимира. Цит. съч., с. 587–596. Според доцент Ангушева става дума за нова, специфична по своя характер отговорност на трудовото право. Повече в: **Ангушева**, Ванюшка. Правна уредба на отговорността на предприятието при трудова злополука и професионална болест. – *Правна мисъл*, 1987, № 3, 53–68. Целта на това изследване не е да се обсъждат становищата в правната литература относно същността на отговорността по чл. 200 КТ и тя няма да бъде предмет на анализ.

при проявена груба небрежност. Такова е разрешението и при съпричиняване по чл. 51, ал. 2 ЗЗД. Що се отнася до виждането на професор Василев и професор Средкова, че отговорността е специфична, понеже няма отговорност без вина, то следва да се има предвид, че такава хипотеза на отговорност не е единствена в законодателството. Познаваме отговорността за поведението на неотговорни лица (недееспособни или деца по чл. 47–48 ЗЗД) или за вреди, причинени от поведението на наетото от възложителя лице при или по повод изпълнение на възложеното (чл. 49 ЗЗД) или за вреди, причинени от вещи на трето лице (чл. 50 ЗЗД) и т.н.

Както и по-горе беше споменато, въпросът за характера на отговорността по чл. 200 КТ също не се решава еднозначно в съдебната практика. Някои от съдебните състави се произнасят, че отговорността е обективна безвиновна отговорност, а основанийето ѝ е в принципа да не се вреди другиму и затова е деликтна. Според други става дума за гаранционно обезпечителна отговорност, с чиято реализация се цели да се осигури, гарантира, възстановяването на причинените материални и морални вреди на работника или служителя, независимо дали работодателят виновно ги е причинил⁵. В Тълкувателно решение (ТР) № 6 от 2012 г. на общото събрание на гражданската колегия (ОСГК) на Върховния касационен съд (ВКС) върховните съдии, макар и по страничен въпрос – във връзка с дължимостта на държавна такса по делата, се произнасят, че по исковете за защита на имуществени права, произтичащи от правоотношение за престиране на работна сила, е въведено генерално правило още с чл. 5, б. „в“ от Закона за държавните такси, според който от заплащане на държавни такси се освобождават ищците-работници и служители по искове за изработена заплата и надница, а така и по други искове, произтичащи от трудовите договори. Върховните съдии подчертават, че такъв е случаят и с обезщетенията за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на работника или служителя по трудово правоотношение, уредени в чл. 200 КТ. Според ТР № 6 от 2012 г. отговорността на работодателя при смърт на работника или служителя също се основава на трудово правоотношение между предприятието и починалия, което определя приложимост на чл. 359 КТ, без значение, че ищците – близките, на които са причинени вреди от смъртта на работника, не са в трудовоправна връзка с работодателя, от което следва, че и в тези случаи ищците не дължат държавна

⁵ В мотивите на Реш. № 45 от 2017 г., ВАС се определя, че работодателят отговаря по чл. 200, ал. 1 КТ за увреждания на негови работници и служители и това негово задължение за обезвреда не е санкционна последица от виновното противоправно изпълнение на правни задължения. Т.е. поддържа се тезата за специфичния характер на отговорността, която представлява законово прехвърляне върху работодателя на професионалния риск от увреждането на работника или служителя.

такса. С това тълкуване по тема, странична на въпроса, поставен за тълкуване, може да се направи извод, че съдиите поддържат тезата за договорния характер на отговорността по чл. 200 КТ.

Все пак по отношение на субсидиарно приложимата уредба, към която препраща чл. 212 КТ следва да имаме предвид, че законодателят е уредил в чл. 200 КТ отговорност, без да изключва обезщетяването на неимуществени вреди, освен това става дума за нарушаване на висши ценности – живот и здраве, които не се защитават по силата на договор. При неизпълнението им работодателят извършва нарушение на това общо задължение да не се вреди и това не е нарушение на тясното договорно съдържание. В този смисъл и въз основа на гореизложените доводи може да се заключи, че става дума за **препращане към правилата за деликтната отговорност**.

Въпросите, свързани с **основанието за възникване на отговорността по чл. 200 КТ**, също са създавали затруднения на правоприложителя. То представлява сложен фактически състав от чието събъждане възниква имуществената отговорност на работодателя. Включва увреждане на здравето или смърт на работник или служител, което е в причинно-следствена връзка с настъпила трудова злополука или професионална болест. Положителното разрешаване на въпроса дали е налице трудова злополука, съответно – професионална болест, е предпоставка за основателността на иска за търсене на имуществена отговорност от работодателя. Според трайната съдебна практика⁶ липсата на издаден по реда на чл. 60, ал. 1 и чл. 62, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) влязъл в сила индивидуален административен акт, който да признава характер на настъпилата злополука като трудова, съответно – на болестта – за професионална, е пречка за уважаване на иска по чл. 200 КТ, тъй като липсва елемент от фактическия състав на имуществената отговорност на работодателя. Съдиите потвърждават, че установяването на факта на настъпилия професионален риск не може да се извърши впоследствие по съдебен ред, тъй като е предвиден специален административен ред, който не може да бъде игнориран. Уредената в чл. 57 и сл. КСО процедура по деклариране, разследване и квалифициране на злополуката като трудова, детайлизирана в Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки налага да е налице установяване на професионалния осигурен социален риск като елемент от фактическия състав на имуществената отговорност на работодателя по смисъла на чл. 200 КТ. Според мотивите на Определение № 150 от 11.03.2022 г. по гр. д. № 4109/2021 г., IV г. о., ВКС липсата на разпореждане по смисъла на чл. 60, ал. 1 КСО не дава възможност на ищеца

⁶ Решение № 298 от 08.11.2012 г. по гр. д. № 184/2012 г., III г. о.; Решение № 319 по гр. дело № 204/09 г., III г. о.; Решение № 31 по гр. д. № 1894/09 г. на IV г. о.; Решение № 410 по гр. д. № 599/2009 г., III г. о., ВКС.

да предизвика установяване на трудова злополука в рамките на съдебно производство.

При разглеждането на въпроса за отговорността на работодателя по чл. 200 КТ е важно да се отбележи и разреши друг важен практически въпрос. Дали е налице **разминаване между фактическите състави** на трудовата злополука, съответно – на професионалната болест, предвидени в трудовото и в осигурителното законодателство. Като се има предвид, че разпоредбите по материята в Кодекса на труда са по-стари и частично уреждат рисковете, а Кодексът за социално осигуряване е по-нов, специален закон по отношение на квалифицирането на риска като професионален, при противоречие по този въпрос следва да се приложи предвиденото в осигурителния закон. Следва да се има предвид и виждането на проф. Мръчков, че тези норми не са в съотношение обща към специална, защото всяка регламентира различни въпроси и добавя нещо към уредбата⁷. На първо място, разминаване има в последиците, които подлежат на обезщетение според чл. 200 КТ и тези при чието настъпване се признава трудова злополука, съответно – професионална болест по чл. 55 и чл. 56 КСО. Практическото значение има разрешаването на въпроса дали подлежат на обезщетяване по чл. 200 КТ вредите от злополуката, съответно – от болестта, ако те се ограничават до по-малко от 50% трайно намалена работоспособност. В изпълнение на предвиденото в чл. 55, ал. 1 КСО, съответно – чл. 56 КСО, травмата и болестта се признават за трудова злополука, съответно – за професионална болест, независимо от предвиденото в чл. 200, ал. 1 КТ, че работодателят отговаря само за вреди от трудова злополука или професионална болест, ако са причинили поне 50 на сто загубена работоспособност. Съдебната практика трайно приема приложението на правилата за отговорността на работодателя по чл. 200 КТ и в хипотези, когато е причинена по-малко от 50% трайна загуба на работоспособност⁸. Както посочва проф. Мръчков обаче, такова правоприлагане в пряко противоречие на Кодекса на труда следва да се преодолее не със съдебна практика, а с промяна в законодателството, като *de lege ferenda* се премахне изискването, за да се търси обезщетение по чл. 200 КТ да е причинена поне 50% трайно намалена работоспособност. Множество решения, подкрепящи казаното, могат да бъдат открити в практиката на съдилищата. В Решение № 141 от 2009 г. по гр. дело № 347/2008 г., II г. о., ВКС е прието, че въведената в чл. 200, ал. 1 КТ зависимост на задължението на работодателя за обезвреда на пострадалия от

⁷ Мръчков, Васил. Имуществената..., цит. съч., 81–82.

⁸ Решение № 681 от 2010 г., III г. о.; Решение № 64 от 2011 г. по гр. д. № 374/2010 г., III г. о., ВКС. Според мотивите на Решение от 21.01.2008 г. по гр. д. № 392/2007 г., ОС-София; Определение № 159 от 15.03.2022 г. по гр. д. № 3818/2021 г., IV г. о., ВКС работодателят отговаря за вреди от професионално заболяване, дори и ако то не е довело до временна или трайна неработоспособност над 50% или смърт на работника или служителя.

трудова злополука или професионално заболяване работник от процента на инвалидизацията му съставлява нарушение на принципа за равенство и недискриминация и се явява в противоречие с чл. 14 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (ЕКПЧ), предвид което и съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България, приложима е нормата на конвенцията⁹. Работодателят дължи обезщетение за вреди от трудова злополука или професионално заболяване, довели до трайно намалена работоспособност както при поне 50%, така и под този процент, по който въпрос не е имало колебание в съдебната практика до изменението на чл. 200, ал. 1 КТ през 2004 г. Няма колебание и след него, тъй като изменението на чл. 200, ал. 1 КТ от 2004 г. е извършено с цел уеднаквяване на терминологията на Кодекса на труда с възприетата от Кодекса за социално осигуряване и приетите въз основа на него подзаконовни нормативни актове. Терминът „инвалидност“ е заменен с „трайно намалена работоспособност над 50%“. Двете понятия са смислово идентични, поради което не се променя режимът на отговорността на работодателя, който следва винаги да е съобразен с общия принцип за обезвреда при непозволено увреждане, залегнал в чл. 200, ал. 1 КТ, изискващ пострадалият работник да бъде обезщетен пълно. Може да се обобщи, че трайната съдебна практика присъжда обезщетение за вреди от трудова злополука или професионална болест, дължимо от работодателя независимо от определения процент трайна неработоспособност на пострадалия работник или служител, настъпила в резултат на трудова злополука или професионална болест.

Налице е противоречие при квалифициране на злополуката като трудова от осигурителното законодателство в чл. 55 КСО и предвиденото в чл. 200, ал. 2 КТ. Според последната разпоредба се обезщетяват вреди, причинени от трудова злополука по време на **почивка, прекарана в предприятието**. Следва да се има предвид, че осигурителното законодателство не признава хипотеза на трудова злополука, станала по време на почивката, прекарана в предприятието, както по чл. 55, ал. 1, така и по чл. 55, ал. 2 КСО. По тази причина и настъпилата злополука по време на почивка в предприятието, освен ако не попада в някой от уредените хипотези в чл. 151, ал. 3 КТ на хранене в работното време при непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато или на чл. 55, ал. 1 КСО, няма да се признае от длъжностното лице като трудова злополука. Става дума за почивка, прекарана в предприятието, т.е. не за междудневна или междуседмична почивка, а за такава – в рамките на работния ден. Такава злополука нито е по време на пътя, за да се признае

⁹ Така и в множество решения на ВКС например Решение № 323 от 27.04.2010 г. по гр. д. № 483/09 г.; Решение № 521 от 23.06.2010 г. по гр. д. № 550/2010 г.; Решение № 128 от 11.02.2010 г. по гр. д. № 268/09 г., Решение № 286 от 16.07.2010 г. по гр. д. № 69/2009 г., ВКС, постановени по реда на чл. 290 ГПК за уеднаквяване практиката на съдилищата.

за несъщинска по чл. 55, ал. 2 КСО, нито е по повод на работата – защото щом се почива, не се извършва работа. Ако осигуреното лице работи (независимо че е започнала почивката му) и претърпи внезапно увреждане, злополуката ще се признае за трудова през време и във връзка с работата, защото пострадалият е полагал извънреден труд (чл. 55, ал. 1 КСО).

След като злополуката се квалифицира като трудова по състава, предвиден в осигурителното законодателство, не би следвало при разминаване с него да се води производство по чл. 200 КТ, в което, като преюдициален въпрос ищецът да иска произнасяне от съда по отношение на характера на трудовата злополука, водейки се от предвиденото в Кодекса на труда. Както и по-горе беше посочено, трудовата злополука следва да бъде установена в предвиденото нарочно административно производство и влязлото в сила разпореждане на длъжностното лице по чл. 61, ал. 1 КСО е обвързващо съда. Така, ако липсва надлежно установена трудова злополука, искът по чл. 200 КТ следва да се отхвърли като неоснователен.

От казаното произтича и друго твърдение – **за невъзможност да бъде оспорван в съдебното решение факт, установен в разпореждането за признаване на злополуката за трудова**, щом е влязъл в сила. Става дума за окончателен административен акт и фактическите и правни констатации в него следва да обвързват гражданския съд¹⁰ в производството по търсене на имуществена отговорност по чл. 200 КТ. Ако административният акт е влязъл в законна сила, това автоматично води до преклудирание на всички възможни възражения от страна както на пострадалия работник или служител, така и на работодателя в посока дали злополуката има такъв характер, кога, къде и как и при какви обстоятелства е настъпила, настъпило ли е увреждане за пострадалото лице. По отношение на последния факт не съществува процесуална забрана да бъдат доказвани и други вреди, пряка и непосредствена последица от злополуката. Така влязлото в сила разпореждане, с което злополуката е призната за трудова, има формална доказателствена сила за гражданския съд, разглеждащ спора по чл. 200 от КТ, и е недопустимо пред него да се преразглежда въпросът доколко увреждането е във връзка с извършваната работа по трудовото правоотношение.

Спорове в практиката възникват и при решаването на въпроса относно **ексцеса** при професионална болест или трудова злополука, когато квалификацията му като последица от сбъдналия се риск се разглежда при предявен иск за отговорност за обезщетяване на неблагоприятните му последици от работодателя по чл. 200 КТ. Ексцесът представлява превишаване, надхвърляне на пределите на сбъдналия се и вече признат за професионален осигурен социален риск, за последиците от който от пострадалия или неговите наследници вече е получено обезщетение. Единствено осигурителното законодател-

¹⁰ Решение № 69 от 22.02.2018 г. по в. гр. д. № 877/2017 г., ОС – Пзк.

ство в разпоредбата на чл. 56, ал. 3 КСО предвижда, че към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение и късните ѝ последици. За ексцес на трудова злополука няма аналогична разпоредба, което представлява празнота в правото. В практиката на гражданските съдилища тя се преодолява, като се прилага общото правило на чл. 51, ал. 3 ЗЗД. То постановява, че когато е присъдено обезщетение за изгубена работоспособност, то може да бъде намалено или увеличено, ако се промени работоспособността на увредения във връзка с причинените вреди. Субсидиарното му прилагане се мотивира с препращащата разпоредба на чл. 212 КТ. Ако здравното състояние на лицето се влоши в сравнение със състоянието, което е било установено при присъждане на обезщетението, нему се дължи ново обезщетение за самото влошаване. Установената празнота в правото следва да бъде *de lege ferenda* преодоляна като се уреди изрично, че работодателят носи имуществена отговорност и за късните последици и усложненията на признатата за трудова злополука.

Възможни са и хипотези на увеличаване или на изостряне на болки и страдания, без да има увеличен размер на трайно изгубена работоспособност. Става дума за нововъзникнал юридически факт, който причинява нови имуществени или неимуществени вреди. Работодаелят дължи обезщетение за всички вреди, стига да се установи пряка причинна връзка между настъпилия риск и ексцеса. Съдебната практика допуска след влязло в сила решение по иск за обезщетение по чл. 200 КТ, да се търси обезщетение за ексцес, но следва да има влошаване на състоянието, усложняването да е нововъзникнало състояние, да е последващо юридическо събитие, за да предоставя ново основание за търсене на отговорност. То може да се доказва както с експертиза на работоспособността, чиито резултати са отразени в експертното решение на Териториалната експертна лекарска комисия (ТЕЛК), така и със заключение на вещо лице в рамките на съдебния процес, което да установи причинната връзка между усложнението и настъпилите трудова злополука или професионална болест. За установяване на ексцеса не е необходимо ново експертно решение на ТЕЛК за квалифицирането му като причинено от същата професионална болест. Със заключение на вещо лице може да се докаже, че настъпилите усложнения и влошаване на здравословното състояние на пострадалия, са пряко причинени от настъпилия по-рано риск. Според мотивите на Решение № 38 от 2022 г. по гр. д. № 2750/2021 г., IV г. о., ВКС при ексцес за пострадалия възниква ново вземане за обезщетение, различно от първоначално предявеното, което произтича от новото състояние на пострадалия, свързано с появата на ново страдание или съществено утежняване на старите страдания, което се отклонява значително от прогнозата при определяне на първоначалното обезщетение. Обезщетението е за новите вреди, които се добавят към вече обезщетените¹¹.

¹¹ Така и Решение от 2013 г. по гр.д. № 27913/2012 г., СРС – когато заключението по Съдебно медицинската експертиза не установява причинна връзка между травматичното

На следващо място, спорове в практиката се пораждаат и във връзка с обезщетяването на претърпените от работника или служителя или неговите наследници **вреди** в резултат на трудова злополука или професионална болест. Съдът постановява, че независимо от претендираното от ищеца, на обезщетяване подлежат само **реално претърпените вреди**, т.е. фактически доказаните вреди. Не става дума за предварително определени размери на вредите, като неустойки, задатък, мораторна лихва, чиито размер се предполага и не подлежи на доказване. Както и при деликтната гражданска отговорност, предварителното уговаряне на подлежащи на обезщетяване размери, е недопустимо. Вредите представляват неблагоприятно отрицателно изменение на правно защитени блага в материалната или духовната сфера на пострадалото лице, при което състоянието му се влошава. Те трябва да са в пряка причинно-следствена връзка само с претърпяната трудова злополука или професионална болест. Т.е., ако лицето страда от нервнопаралитично професионално заболяване, но освен това е претърпяло инсулт поради несвързано с работата си заболяване на кръвоносните съдове, то съдът следва да прецени от разходите, които са предявени за обезщетение от пострадалия работник или служител, кои са направени, за да се лекува увреждането, определено като трудова злополука или професионална болест и те да се обезщетят. Същото се отнася и за причинените болки и страдания от професионалния риск – само те, а не всички, изтърпени от пострадалия, подлежат на обезщетяване по чл. 200 КТ от работодателя.

Спорове са предизвиквали и въпросите, свързани с обезщетяване по чл. 200, ал. 3 КТ на **имууществените и неимууществените вреди**. Имууществените включват както причинените загуби, така и пропуснатите ползи. За да подлежат на обезщетяване, загубите следва да са реално настъпили и да намаляват наличното имущество на увредения – разходи за лекарства, болногледач, специални приспособления в къщи или в автомобила, за лечение, храна, престой в специализирано заведение. От своя страна пропуснатите ползи включват несбъдналия се очакван приход – настъпването на вредите е вероятно и се състои в осуетяване на очакваното от увредения увеличение в бъдеще на имуществото му. Пропуснатите ползи включват трудовите възнагражде-

увреждане вследствие на трудовата злополука и констатираната след това алергия на ищцата, то и обезщетението за неимуществени вреди не следва да обхваща и болките и страданията, причинени от същата, нито разходите за лечението ѝ. В Определение № 173 от 17.03.2022 г. по гр. д. № 3474/2021 г., г. к., IV г. о., ВКС се посочва, ако в заключението на вещото лице се установява, че представените писмени доказателства категорично отричат наличието на причинно-следствена връзка между въведените от ищеца оплаквания за нови здравословни проблеми, те не подлежат на обезщетение от работодателя по чл. 200 КТ, защото липсва основание да се направи заключение, че те са в причинна връзка с процесната трудова злополука, а същите биха могли да бъдат резултат от друга травма или заболяване или да се дължат на особеностите на ищеца и неговата настояща професия.

ния на пострадалия, които той вече не получава от момента на настъпване на трудовата злополука или професионалната болест и невъзможността заради временната неработоспособност или ограничената възможност да се полага труд. Загуби представляват освен очакваното, но неполучено възнаграждение, още и намаляването му заради трудоустрояване, като на обезщетяване подлежи разликата между очакваното и действително получаваното на работата, на която е трудоустроен. В дължимото се обезщетение не се включват пропуснатите ползи от допълнителното възнаграждение, което е получавал пострадалият преди рискът да настъпи, свързано с работата – за извънреден и нощен труд, за дотиране на столова храна, защото споменатите допълнителни възнаграждения нямат постоянен характер, а и всички изброени се дължат само за времето, когато реално се изпълняват трудовите задължения. Типични пропуснати ползи при смърт от настъпил професионален риск са и пропуснатата издръжка от страна на роднините и близките му, на които починалият по закон дължи издръжка. Последните се определят според нормативно установения период, когато например починалият родител дължи издръжка на детето си. Съдът следва да установи колко са оставащите до навършването на възрастта за пенсиониране по старост месеци и да умножи броя им по трудовото възнаграждение, получавано от пострадалия. Следва да се има предвид, че съгласно чл. 200, ал. 3 КТ работодателят дължи разликата между доказания размер на причинените вреди (имуществени и неимуществени) и обезщетението за временна неработоспособност, за трудоустрояване, пенсиите, отпуснати от осигурителния орган. По тази причина съдът редуцира от доказания размер на обезщетението пенсиите за инвалидност, които ще получи до навършването на възрастта за пенсиониране по старост, получените обезщетения за временна неработоспособност и за трудоустрояване, осигурителните помощи за профилактика и рехабилитация и помощно-технически средства по чл. 11, ал. 1, т. 2 във вр. с чл. 13в КСО. Платеното застрахователно обезщетение също се приспада от задължението на работодателя (включително след като то се редуцира при условията на съпричиняване), за да не се допусне неоснователно обогатяване¹². Следва да се има предвид, че законодателството урежда поемането на голяма част от имуществените вреди, причинени на работника или служителю или на негови близки от осигурителния орган чрез получаването на медицинска помощ за сметка на бюджета на Националната здравноосигурителна каса, заплащането на осигурителни обезщетения и помощи, включително инвалидни и наследствени пенсии за лицето или за неговите близки при така настъпилите професионални рискове от осигурителния орган. Съдът приспада получените осигурителни обезщетения и очакваните да бъдат получени обезщетения, пенсионни плащания, както и застраховател-

¹² Реш. № 60178 от 27.10.2021 г. по гр. Д. № 3653/2020 г., III г. о., ВКС.

ните обезщетения, когато работодателят е сключил застраховка и е плащал премиите.

По отношение на установяване на размера на причинените имуществени вреди следва да се има предвид и изискването, поставено от съдебната практика, а именно – да се докаже, че **направените разходи са били наложителни**¹³. Също следва да се има предвид, че **за определяне на размера на вредите няма значение, че към момента на предявяване на иска за обезщетение по чл. 200 КТ длъжността, която е заемал пострадалият вече е била закрыта, като от този факт работодателят да доказва, че не заради злополуката лицето е пропуснало получаването на трудовото си възнаграждение, защото и без нея е щяло да бъде уволнено**¹⁴. Дори когато ответното дружество се намира в ликвидация от 2006 година и длъжността, която е заемала ищцата не съществува, поради закрыта производствена дейност на работодателя, то икономическото му състояние не е причина да отпадне неговата отговорност спрямо работник или служител, получил професионално заболяване по време на полагането на труд при същия този работодател и след установяване на дължимото за тази работа възнаграждение, то следва да се определи като пропусната полза от пострадалия. При определяне на размера на пропуснатите ползи няма значение дали пострадалата служителка не е приела предлаганата ѝ от работодателя ѝ работа, за да се мисли, че така сама се е поставила в състояние на липса на каквито и да било доходи.

Освен това работодателят дължи по чл. 200 КТ и обезщетяване на всички **неимуществени вреди**. Те включват причинените болки и страдания¹⁵ на

¹³ Ако в част от касовите бонове липсва отбелязване какъв лекарствен препарат е закупен, в други – има закупени препарати, които не се отнасят към лечение на травматичното увреждане, получено вследствие на трудовата злополука, потребителските такси, заплатени от ищцата са във връзка или с престой поради алергия, за която не се установи да е в причинна връзка с травматичното увреждане или неясно във връзка с какво заболяване. Когато не може да се установи връзка между така направените разходи и увреждането от трудовата злополука, съдът следва да отхвърли претенцията за имуществени вреди като недоказана. Така Реш. от 2013 г. по гр.д. № 27913/2012 г., СРС.

¹⁴ Решение № 124 от 06.04.2016 г. по в. гр. д. № 142/2016 г., ХОС.

¹⁵ В Решение от 2013 г. по гр.д. № 27913/2012 г., СРС се посочва, че критериите за определяне на този размер са видът и обемът на причинените неимуществени вреди, интензивността и продължителността на претърпените болки и страдания, общовъзприетото понятие за справедливост и общото икономическо състояние на обществото, което е от значение за номиналния размер на обезщетението. Според мотивите на Решение № 307 от 21.04.2020 г. по гр.д. № 1974/2019 г., IV г. о., ВКС, залегналото в чл. 52 ЗЗД понятие „справедливост“ не е абстрактно. „Справедливостта“ представлява критерий за определяне на такъв размер на обезщетението, който най-пълно и точно да обезщети увреденото лице за последиците от незаконосъобразното засягане на правната му сфера. Този критерий се основава и е свързан с редица конкретно съществуващи обстоятелства, които трябва да се имат предвид от съда при определяне на размера на обезщетението. Такива обективни

пострадалия или на неговите роднини по възходяща и низходяща линия, както и на негови близки¹⁶, които попадат в кръга на лицата, създали трайна и дълбока емоционална връзка с починалия и които търпят от неговата смърт продължителни болки и страдания, които в конкретния случай е справедливо да бъдат обезщетени. Обезщетение се присъжда при доказани особено близка връзка с починалия и действително претърпени от смъртта му вреди. Когато става дума за пострадалия, има значение болките и страданията, които е изтърпял. А когато става дума за преживелите му близки – съдът по справедливост определя техния размер според изтърпените от тях болки и страдания. При определяне размера на неимуществените вреди съдилищата задължително трябва да вземат под внимание всички обстоятелства, които обуславят тези вреди, като в мотивите към решенията си трябва да посочват конкретно тези обстоятелства, както и значението им за размера на неимуществените вреди¹⁷. Отчитат се и фактори като възрастта на ищцата към момента на настъпването на трудовата злополука¹⁸.

В практиката е бил поставен за разрешаване и въпросът дали искът по чл. 200 КТ може да се води както **срещу последния работодател, така и срещу по-стария работодател**. Това е допустимо, когато става дума за професионална болест, причинена от факторите на работната среда и при двамата работодатели¹⁹. Същото следва да е разрешението за работник или служител, който полага труд за работодател-ползвател, когато лицето е наето от предприятие, което осигурява временна работа по чл. 107р и сл. КТ. Тогава по иска му

обстоятелства при телесните увреждания могат да са характерът на увреждането, начинът на извършването му, обстоятелствата, при които е извършено, усложненията на здравето на пострадалия, причинените морални страдания, осакатявания, загрозявания и други. При причиняването на смърт от значение са и възрастта на увредения, общественото му положение, отношенията между пострадалия и близкия, който търси обезщетение за неимуществени вреди. Това изброяване е примерно, а не изчерпателно, като от значение, с оглед на всеки конкретен случай, са и множество други обстоятелства, които съдът е длъжен да обсъди и въз основа на комплексната преценка, на които да определи какъв е справедливият размер на обезщетението за неимуществени вреди.

¹⁶ Вж. повече в ТР № 1 от 21.06.2018 г. по тълк. д. № 1/2016 г., ОСНГТК на ВКС.

¹⁷ ППВС № 4 от 23.12.1968 година, доколкото обезщетението трябва да съответства на действително претърпените вреди и не може да бъде източник на неоснователно обогатяване. Така и Определение № 159 от 15.03.2022 г. по гр. Д. № 3818/2021 г., IV г. о., ВКС.

¹⁸ Ако се намира в края на активния си трудов период от живота, при което търпяните болки и страдания обективно са повече доколкото човешкият организъм на тази възраст обикновено по-трудно ги преодолява и доколкото съпротивителните сили на организма са с по-малък ресурс, отколкото ако индивидът е примерно на 30 г. или на 40 г. Тогава е необходимо и повече време, за да се преодолеят всички неудобства на ситуацията, в която е изпаднал пострадалият, за да се съвземе от травмите, да преодолее болките и страданията и да продължи своя жизнен път, достигайки до пенсионна възраст. Така в мотивите на Решение № 69 от 2018 г. по в. гр. д. № 877/2017 г. на ОС – Пзк.

¹⁹ Решение № 64 от 18.02.2011 г. по гр. д. № 374/2010 г., г. к., III г. о., ВКС.

по чл. 200 КТ ще отговарят солидарно и предприятието-ползвател и агенцията за временна работа по силата на чл. 107у, ал. 3 КТ, който постановява, че за задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на възложената му работа предприятието, което осигурява временна работа и предприятието ползвател отговарят солидарно.

Твърде често съдилищата разглеждат и въпроса за **виновното съпричиняване** от страна на пострадалия работник или служител, повдиган с насрещен иск от страна на работодателя заради допустимото намаляване на отговорността по чл. 200 КТ. Съпричиняването не е юридическо събитие, каквато е трудовата злополука. То представлява волево действие или бездействие на пострадалия, предприето при груба небрежност – прекомерно голяма небрежност. Работникът или служителят е извършил такива несръчни дейности, които и най-неспособният не би извършил – или допускал, че последиците от поведението му ще настъпят, но е мислел, че може да ги предотврати²⁰ или лекомислено е мислел, че няма да настъпят. Самият законодател в разпоредбата на чл. 201, ал. 2 КТ **ограничава** приложното поле на съпричиняването. Възможно е да се намали отговорността на работодателя **само при трудова злополука**, не и при професионална болест. Но е необходимо пострадалият да е допуснал груба небрежност и така да е допринесъл за злополуката. Според константната практика съпричиняване от страна на работника или служителя би било налице само тогава, когато той извършва работата без най-елементарната дължима грижа и старание и в нарушение на основните технологични правила и правила за безопасност на труда²¹, които и най-небрежният би съобразил и приложил в подобна ситуация²².

Обратно, когато трудовата злополука е настъпила, без да е проведен точен инструктаж за технологичните правила и правилата за безопасност при работата, то поведението на работника или служителя не може да бъде окачествено като груба небрежност, освен когато от обстоятелствата е било несъмнено ясно, че определени негови действия могат да доведат до злополука, увреждаща здравето му²³. От казаното може да се заключи, че според съдебната практика само в изключителни хипотези при непроведен точен инструктаж за технологичните правила и правилата за безопасни и здравословни условия на труд може да се стигне до действия по съпричиняване в условията на груба небрежност от страна на пострадалия. В общия случай при непроведен

²⁰ Решение № 67 от 2021 г. по гр. д. № 562/2020 г., III г. о., ВКС.

²¹ Решение № 45 2021 по гр. д. № 1580/2020 г., III г. о., ВКС.

²² Определение № 181 от 14.03.2022 г. по гр. д. № 3321/2021 г.; Решение № 45 от 08.04.2021 г. по гр. д. № 1580/2020 г., III г. о., ВКС; Решение № 91 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 951/2011 г., IV г. о., ВКС.

²³ Реш. № 114 от 17.08.2021 г. по гр. Д. № 2339/2020 г., IV г. о., ВКС.

инструктаж би следвало пострадалият да не може да действа с груба небрежност.

Следва да се има предвид, че разпоредбата на чл. 201, ал. 2 КТ дава основание за **компенсация на вредите при трудова злополука**, но не посочва **критерий за определяне** на съотношението на тази компенсация, какъвто е единствено обективното съотношение между приносите на работодателя и на пострадалия²⁴. При определяне на степента на съпричиняване, съдът е длъжен да вземе предвид и пропуските и нарушенията на правилата за безопасност, които е допуснал или извършил работодателят. Така според последователната съдебна практика, когато работодателят в лицето на свои служители, на които е възложил задължение за осигуряване на мерки за безопасни условия на труд, целящи избягването на конкретен риск, не осигури такива и по този начин техническото обезопасяване на работния процес се прехвърля изцяло в тежест на лицата, изложени на този риск, това се отчита при определяне на степента, в която следва да се намали неговата отговорност при допуснатата от пострадалия груба небрежност. В тези случаи процентът съпричиняване зависи от механизма на причиняване на трудовата злополука, като мислено се преценява тежестта на допринасяне за всеки от факторите, причина за настъпилата злополука, както и съотношението между причините, когато са повече от една, респективно има ли баланс между тях или някоя от тях е основна, т.е. **съпричиняването се степенува в съответствие с обективното съотношение** на допринасянето за трудовата злополука с оглед на всички конкретни факти и обстоятелства.

Работодателят носи тежестта²⁵ да докаже пълно и главно проявена груба небрежност от страна на работника, т.е. допуснато от последния не просто нарушение на технологичните правила и правилата за безопасност на труда, а на основните технологични правила и мерки за безопасност при липса на най-елементарно старание и внимание. Тъй като грубата небрежност е квалифицирана степен на небрежността, изводът за наличието ѝ не може да почива върху предположения, нито да се обоснове единствено с допуснати от работника или служителя нарушения на правилата за безопасност на труда.

Следва да се има предвид и че **възражение от страна на работодателя** за наличие на съпричиняване от страна на работника или служителя за настъпването на трудовата злополука следва да се извърши²⁶ в срока за отговор на исковата молба или своевременно след узнаване на новото обстоятелство, доколкото същото би могло да бъде основание за приложение на чл. 201, ал. 2

²⁴ Решение № 268 от 2021 г. по гр. Д. № 1030/2020 г., IV г. о., ВКС; Решение № 114 от 17.08.2021 г. по гр. д. № 2339/2020 г., IV г. о., ВКС.

²⁵ Определение № 181–2022 по гр.д. № 3321/2021 г., III г. о., ВКС.

²⁶ |Решение № 69 от 22.02.2018 г. по в. гр. д. № 877/2017 г. на ОС – Пзк и цитираната там съдебна практика.

КТ, иначе се преклудира. Основание за такова заключение съдът намира във факта, че работодателят още в протокола за злополука е посочил фактите, върху които по-късно обосновава искането си за съпричиняване. Когато не е въвел в отговора си на исковата молба възражение, нито довод за виновност на работника за настъпването на трудовата злополука, изразяваща се в проявена при условията на чл. 201, ал. 2 КТ груба небрежност, довела до съпричиняване на вредоносния резултат, настъпва преклузия по въпроса за съпричиняването на трудовата злополука от пострадалия. В тежест на работодателя, когато е въвел възражение за съпричиняване от страна на работника или служителя, е да докаже, че трудовата злополука е настъпила и поради проявена от работника груба небрежност при изпълнение на работата си, което следва да се осъществи от работодателя при условията на пълно и главно доказване, че не само работникът или служителят е допуснал нарушение на правилата за безопасност на труда, но и че е извършвал работата при липса на елементарно старание и внимание и пренебрегване на основни технологични правила и правила за безопасност.

Въпроси в съдебната практика са повдигани и за **момента на дължимост на лихвата за забава върху обезщетението по чл. 200 КТ**. Според трайната съдебна практика върху посочената сума се присъжда законната лихва за забава считано от момента на настъпването на трудовата злополука, съответно – на професионалната болест²⁷. Приложимо е правилото на чл. 84, ал. 3 ЗЗД, че когато задължението произтича от непозволено увреждане длъжникът се смята в забава и без покана. Лихвата, като обезщетение при неизпълнение на задължение за неимуществени вреди, произтичащо от деликт е дължима от момента на настъпване на правопораждащия вредите юридически факт – увреждането. Посочените правила намират субсидиарно приложение и при отговорността на работодателя за неимуществени вреди, причинени на работника или служителя вследствие на трудова злополука или професионално заболяване, по силата на препращащата разпоредба на чл. 212 КТ²⁸.

Следва да се има предвид и практиката, която определя основателност на **молбата за отмяна на влязло в сила решение по чл. 303 от Гражданския процесуален кодекс (ГПК)**, при установени нови факти по делото, а именно в хипотезата на чл. 303, ал. 1, т. 3 ГПК, когато решението е основано на постановление на друго държавно учреждение, което впоследствие е било

²⁷ Решение № 69 от 2018 г. по в. гр.д. № 877/2017 г., ОС – Пзк. В този смисъл е и практиката на ВКС: Решение № 1247 от 2008 г. по гр. д. № 4465/2007 г., III г. о.; т. II от Постановление № 4 от 1968 г. на Пленума на ВС; Решение № 60 от 2014 г. по гр. д. № 5074/2014 г., IV г. о.; Определение № 371 от 18.03.2015 г. по гр. д. № 279/2015 г., IV г. о.; Решение № 135 от 2014 г. по гр. д. № 4075/2013 г., IV г.о.; Решение № 194 от 21.06.2011 г. по гр. д. № 1248/2010 г., III г. о.; Определение № 764 от 2014 г. по гр. д. № 2016/2014 г., III г. о.; Определение № 143 от 2016 г. по гр. д. № 6034/2015 г., IV г. о. и други.

²⁸ Решение № 221 от 2021 г. по гр. д. № 3869/2019 г., IV г. о., ВКС.

отменено. Както и по-горе беше посочено, предпоставка за основателността на водения процес по чл. 200 КТ е наличието на влязло в сила Експертно решение на ТЕЛК или на НЕЛК или на разпореждане на длъжностното лице от Националния осигурителен институт за признаване на злополуката за трудова. Когато то бъде отменено, заинтересованата страна може да иска отмяна на влязло в сила решение на съда, постановено въз основа на този индивидуален административен акт²⁹.

От изложените спорни въпроси относно прилагането на нормативната уредба на отговорността на работодателя по чл. 200 КТ може да се направи извод, че законодателството е несъвършено и противоречиво. То затруднява правоприложителя и създава предпоставки за постановяване на непоследователни съдебни решения. Уеднаквяването на прилагането по такива важни въпроси като отговорността на работодателя за причинените на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест вреди не следва да се оставя на волята и преценката на отделните съдебни състави. Необходимо е да се предприемат законодателни мерки за отстраняване на противоречията и за усъвършенстване на правната уредба, за да не представлява тя препятствие пред точното и еднакво правоприлагане спрямо всички пострадали от трудова злополука или от професионална болест.

ЛИТЕРАТУРА

- Ангушева**, Ванюшка. Правна уредба на отговорността на предприятието при трудова злополука и професионална болест. – *Правна мисъл*, 1987, № 3, 53–68.
- Василев**, Атанас. Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби, 1997.
- Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби, 2013.
- Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018.
- Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011.

²⁹ Решение № 60227 от 2021 г. по гр. д. № 1952/2021 г., г. к., IV г. о., ВКС.

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“
ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Том 89

ANNUAL OF SOFIA UNIVERSITY “ST. KLIMENT OHRIDSKI”
FACULTY OF LAW

Volume 89

ПРАВНА СЪЩНОСТ НА ПЛАТЕНИЯ ГОДИШЕН ОТПУСК

ГЕОРГИ СТОЯНОВ*

Катедра „Трудово и осигурително право“

Резюме: Настоящата статия разглежда правото на платен годишен отпуск, като елемент от съдържанието на трудовото правоотношение. Трудът се фокусира върху бележите на правото на платен годишен отпуск и момента, в който то възниква.

Ключови думи: субективно право, платен годишен отпуск, право на платен годишен отпуск, възнаграждение.

LEGAL NATURE OF ANNUAL PAID LEAVE

GEORGE STOYANOV**

Labour Law and Social Security Department

Abstract: This article examines the right to annual paid leave as element of the content of employment. The paper focuses on the hallmarks of the right to annual paid leave and the moment it arises.

Keywords: subjective right, annual paid leave, right to an annual paid leave, remuneration.

* Асистент по трудово право и обществено осигуряване в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

** Assistant Professor in Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Sofia “St. Kliment Ohridski”.

1. Правна уредба на платения годишен отпуск

Платеният годишен отпуск се характеризира с богата правна уредба, съдържаща се в различни по йерархия източници на трудовото право. Първичната си правна регламентация платеният годишен отпуск получава от държавните източници на трудовото право, които гарантират неговото съществуване и неотменимост в трудовите правоотношения. Платеният годишен отпуск е закрепен на конституционно равнище в чл. 48, ал. 5 Конституцията на Република България (КРБ), съгласно който работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон. Макар КРБ да не регламентира изрично платения годишен отпуск като вид отпуск, прогласява правото на всичките работници на отпуск, вкл. и на платен годишен отпуск. На следващо място, правната уредба на платения годишен отпуск се съдържа в Кодекса на труда (КТ) – чл. 155, чл. 156 КТ и чл. 172–178 КТ. Детайлна уредба се съдържа и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Правна уредба на платения годишен отпуск може да се съдържа и в недържавните източници на трудовото право, доколкото недържавният метод на регулиране на трудовите обществени отношения е специфичен и уникален за него. Недържавният източник на трудовото право представлява гражданско-правно по произхода си волеизявление, което нормативно регулира елементи от трудовите отношения, по силата и в рамките на изричната държавна санкция, извършено от определен от държавата частноправен субект на трудовото право, в определена от държавата форма и по определена от държавата процедура и съдържа трудовоправни норми. От горното, може да се направи изводът, че недържавният източник на трудовото право може да регламентира правните отношения, свързани с платения годишен отпуск само в границите на признатата от държавата санкция и всяка регулация извън тази санкция би била недействителна.

Изрично в чл. 156а КТ законодателят е предвидил възможността колективният трудов договор да урежда по-големи размери на платения годишен отпуск, в сравнение със законоустановените. Разпоредбата е императивна, следователно страните по колективния трудов договор не могат да уговорят по-ниски размери на платения годишен отпуск спрямо уредените минимума (извод от чл. 50, ал. 1 КТ)¹. Допустимо е размерите, уговорени в колективния трудов договор да бъдат диференцирани, в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работниците². Санкцията в чл. 156а КТ касае само

¹ Гевренова, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. София: Сиела, 2021, с. 285–287.

² Пак там, с. 287.

размерите на платения годишен отпуск, но не и видовете. Видовете платен годишен отпуск са уредени с повелителни норми на закона, които са граница на недържавното регулиране. Поради тази причина, в случай че в колективен трудов договор се съдържа уредба, по силата на която работник може да ползва определен вид платен годишен отпуск, въпреки че не са налице законовите предпоставки за този вид отпуск, клаузата на колективния трудов договор ще бъде недействителна (чл. 50, ал. 1 КТ във вр. с чл. 60 КТ). Същото е правното положение, в случай че колективен трудов договор предвиди нов вид платен годишен отпуск.

За разлика от колективния трудов договор, за който законодателят е предвидил възможността да урежда обществените отношения, свързани с размера на платения годишен отпуск, при правилника за вътрешния трудов ред (правилника) липсва подобна законова уредба. Държавата не ограничава работодателя в процеса на създаване на правилника, посочвайки легална дефиниция на предмета, който той може и трябва да има, като не определя какво следва да се разбира под „организация на труда в предприятието“ по смисъла на чл. 181 КТ. В същото време държавата не предоставя абсолютна власт на работодателя да регламентира трудовите отношения, защото работодателят не може да урежда онези елементи на трудовите правоотношения, които са уредени с повелителните разпоредби на закона³. Безспорно, въпросът относно ползването на платения годишен отпуск е част от предмета на правно регулиране на правилника, доколкото касае организацията на труда в предприятието (арг. от чл. 376, ал. 1, т. 2 НРВПО). Ползването на платения годишен отпуск и самият платен годишен отпуск са свързани функционално, тъй като платеният годишен отпуск може да прояви своите правни последици само под формата „ползване“. Поради тази причина, след като ползването на платения годишен отпуск е въпрос на организацията на труда в предприятието, то и уреждането на различни размери на платения годишен отпуск попада в предмета на регулиране на правилника. Ето защо в правилника за вътрешен трудов ред работодателят може да урежда по-високи размери на платения годишен отпуск, спрямо размерите, установени в закона⁴, по подобие на колективния трудов договор. При евентуална колизия между уредените в правилника за вътрешния трудов ред размери на платения годишен отпуск и размерите, уредени в колективен трудов договор, следва да се приложи нормата на онзи недържавен източник, който регламентира по-високи размери (арг. чл. 50, ал. 2 КТ).

³ Гевренова, Нина. Правилникът за вътрешен трудов ред. София: Сиби, 2007, с. 143–152.

⁴ Терминът „закон“ в настоящия труд се използва в широк смисъл и обхваща както законите в тесен смисъл, така и всички останали нормативни актове.

2. Платеният годишен отпуск като субективно право

Субективното право може да се дефинира като призната и гарантирана от закона възможност на едно лице да има определено поведение и да иска от друго лице или лица спазването на определено поведение за задоволяване на признати му от закона интереси⁵. От изложеното може да се направи извод, че за да се квалифицира едно явление като субективно право, следва да са налице следните белези:

На първо място, субективното право е уредено от закона. Това означава, че законодателят, посредством правните норми, признава съществуването му и му придава правен характер, като го урежда в хипотезата и обвързва упражняването му със съответните правни последици посредством диспозицията на правната норма. Правната уредба не само признава субективното право, но в същото време го „изпълва“ със съдържание. Законът урежда какво поведение може да осъществи носителят на субективното право и какво поведение може той да изисква от насрещно задължения субект, доколкото субективното право е неразривно свързано с насрещното нему юридическо задължение⁶. Съдържанието на субективното право е различно, в зависимост от неговия вид. При притежателните субективни права законът позволява на техния носител да изискват определено поведение от насрещно задължения субект, а при потестативните субективни права, титулярят на субективното право с едностранно волеизявление променя правната сфера на насрещнозадължения субект, въпреки и независимо от неговото съгласие. В този смисъл, платеният годишен отпуск е уреден в действащото законодателство, което урежда както съществуването му, така и неговото съдържание. Следователно той притежава качеството призната от закона възможност за поведение. (*арг. от чл. 48, ал. 5 КРБ, чл. 155 и чл. 156 КТ*).

На второ място, субективното право е правна възможност за определено поведение. Тази правна възможност не е безгранична, а е ограничена по обем и правни последици от закона. Платеният годишен отпуск представлява възможност работникът или служителят (работникът) да бъде освободен от задължението си да престира труд през определен период от време, при условие, че трудовото правоотношение се запазва. В този смисъл, през времето на платения годишен отпуск се преустановява престирането на работната сила,

⁵ В този смисъл вж. **Таджер**, Витали. Гражданско право на НРБ. Обща част. Д. 1. 2. изд. София: Софи-Р, 2001, с. 356–360; **Павлова**, Мария. Гражданско право. Обща част. 2. прераб. и доп. изд. София: Софи-Р, 2002, с. 167–174; **Ташев**, Росен. Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2010, с. 285–292; **Колев**, Тенчо. Теория на правото. София: Сиела, 2015, с. 345–350.

⁶ **Таджер**, Витали. Цит. съч., с. 360–363.

която е основната и определяща престация по трудовото правоотношение.⁷ През този период от време, през който работникът не престира своята работна сила, работодателят е длъжен да заплаща на работника възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни (чл. 177 КТ). От изложеното може да се направи извод, че законодателят е уредил платения годишен отпуск като възможност, която се проявява едновременно в две форми, от една страна възможността на работника да не полага труд, без трудовото правоотношение да се прекратява и от друга страна възможността за получаване на възнаграждение през периода на ползване на платения годишен отпуск.

На трето място, за да може да бъде категоризирана една възможност за поведение като субективно право, тази възможност трябва да бъде гарантирана от закона. Ако уредбата в позитивното право признава възможността за поведение и придава правни последици на това поведение, то правната гаранция цели настъпване на тези правни последици и осуетяване на всяка пречка, която може да доведе до невъзможност за настъпването им. Платеният годишен отпуск е уреден като възможност за определено поведение на работника, в две едновременно съществуващи форми. Тази възможност за поведение кореспондира със задължението за поведение на работодателя, който трябва да „търпи“ отсъствието на работника през време на ползването на платения годишен отпуск и да заплаща възнаграждение съгласно чл. 177 КТ. Когато работодателят не изпълнява задължението си доброволно, правната гаранция се реализира и субективното право поражда правните си последици по принудителен ред.

Правната гаранция се изразява във възможност за защита на субективните права, която следва да се разбира като правно уредена възможност за принудително осъществяване на субективните права или предотвратяване на нарушения на субективни права. Защита на субективните права може да се реализира по два начина. На първо място посредством правноуредена организирана принуда, която се реализира от държавата, посредством юрисдикционни органи. На второ място посредством самозащита от носителите на субективните права⁸. При платения годишен отпуск е налице специфичен механизъм, който съчетава двата вида защита на субективните права.

⁷ В този смисъл вж. **Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 207–208; **Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 367–371; **Мръчков**, Васил, **Красимира Средкова**, **Атанас Василев**, **Емил Мингов**. Коментар на кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021, с. 515–517.

⁸ **Таджер**, Витали. Цит. съч., с. 423.

Законодателят урежда субективно потестативно право на работника, въпреки и независимо от волята на работодателя, да ползва платения годишен отпуск. Това субективно потестативно право възниква, когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска до края на календарната година, за която се полага платеният годишен отпуск. В този случай, считано от края на календарната година, но не по-късно от 6 месеца от началото на следващата календарна година, работникът или служителът има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително. След като работодателят получи писменото волеизявление от работника, настъпва промяна в правната му сфера, като от този момент насетне той е длъжен да „търпи“ ползването на платения годишен отпуск на работника, независимо от неговата воля. (арг. от чл. 176, ал. 3, във вр. с чл. 176, ал. 2 КТ). В тази хипотеза е налице форма на самозащита, без участието на държавни юрисдикционни органи⁹.

През време на платения годишен отпуск работникът получава възнаграждение в размер, посочен в чл. 177 КТ, въпреки че не престава труд. Получаването на възнаграждение представлява парично вземане на работника, като на това парично вземане кореспондира задължението на работодателя то да бъде заплатено съобразно размерите, определени в закона. В случай, че работодателят не изпълни това свое задължение, работникът може да претендира своето право, чрез предявяване на осъдителен иск, в рамките на давностния срок по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. В тази хипотеза, защитата на правото се осъществява посредством държавни юрисдикционни органи.

На четвърто място, субективното право представлява поведение, което е насочено към защита на интересите на титуляря му. Платеният годишен отпуск е насочен към защита на интересите на работника, като пряката цел на платения годишен отпуск е възстановяване на работната сила, през времето на неговото ползване¹⁰.

От гореизложеното може да се направи извод, че платеният годишен отпуск е признатата и гарантирана възможност на работника да се освободи от задължението си да престава труд за определен период от време, през който получава възнаграждение, с цел възстановяване на работната сила, като трудовото правоотношение запазва своето съществуване. От изложеното следва, че платеният годишен отпуск представлява субективно право¹¹.

⁹ В този см. **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**, цит. съч., с. 710.

¹⁰ Относно платения годишен отпуск, като средство за възстановяване на работната сила вж. **Мръчков**, Васил, цит. съч, с. 373, **Средкова**, Красимира, цит. съч, с. 208.

¹¹ В този смисъл вж. **Средкова**, Красимира, с. 207; **Мръчков**, Васил, с. 373.

3. Възникване на правото на платен годишен отпуск

Правото на платен годишен отпуск е част от съдържанието на трудовото правоотношение. В тази връзка, трябва да бъде разгледан въпросът, дали платеният годишен отпуск е едно бъдещо право, спрямо момента на възникване на трудовото правоотношение, т.е. то се поражда на по-късен етап от развитието на трудовото правоотношение или се поражда при учредяването на правоотношението? За да достигнем до отговор на поставения въпрос, следва да разграничим правото на платен годишен отпуск от ползването на платен годишен отпуск. Правото на платен годишен отпуск представлява субективно право, по силата на което работникът се освобождава от задължението да престира труд през определен период от време, през който получава възнаграждение, с цел възстановяване на работната сила. То е субективно право, защото е признато и гарантирано от правния ред. Ползването на платения годишен отпуск е способът, чрез който се реализира правото на платен годишен отпуск¹². Това означава, че ползването се свързва с онези правни действия, чрез които нормативно уреденото право се реализира във фактическата действителност, като настъпват правните последици, предвидени в съдържанието му. В този смисъл, разпоредбата на чл. 155, ал. 2 КТ касае ползването на платения годишен отпуск, а не самото право на платен годишен отпуск. В момента, в който работникът придобие 4 месеца трудов стаж, за него възниква възможността да ползва отпуска, а това означава, че той може да реализира в действителността онова поведение, което е предвидено като възможност в съдържанието на субективното право на платен годишен отпуск.

Моментът, в който правото на платен годишен отпуск възниква се различава от възникването на възможността за неговото ползване, като указание за конкретния момент на възникване може да намерим в закона. Законодателят е предвидил, че при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на парично обезщетение за неизползания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност (чл. 224, ал. 1 КТ). Това обезщетение представлява парично плащане, което се дължи при следните няколко предпоставки:

На първо място, трудовото правоотношение следва да бъде прекратено. Без правно значение е на какво основание трудовото правоотношение е прекратено. То може да е прекратено от всяка от страните по трудовото правоотношение, с или без предизвестие. За да възникне правото на обезщетение е достатъчно да съществува фактът на прекратяването.

На второ място, работникът следва да не е използвал платения си годишен отпуск. За да възникне основанието за плащане на обезщетението, следва да е налице отрицателен факт – липсата на ползване на част или целия платен

¹² В този смисъл вж. **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание....., с. 292–293.

годишен отпуск, който се полага на работника. Както бе изяснено, ползването представлява способът, чрез който се упражнява правото на платен годишен отпуск. Поради тази причина словосъчетанието „неизползваният платен годишен отпуск“, използвано в чл. 224, ал. 1 следва да се тълкува в смисъл на неупражнено право на платен годишен отпуск. Това разбиране следва от връзката на обусловеност между ползването на платения годишен отпуск и правото на платен годишен отпуск. Ползване може да е налице само тогава, когато правото на отпуск е упражнено и обратно, когато правото на отпуск не е упражнено, ползване на отпуска не може да съществува.

На трето място, правото на платен годишен отпуск следва да не е се е погасило в давностния срок по чл. 176а КТ¹³.

Задължението за плащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск възниква за работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение и когато работникът не е придобил 4 месеца трудов стаж (арг. от чл. 155, ал. 3 КТ). Следователно обезщетение се дължи и за периода от възникване на трудовото правоотношение до натрупване на 4 месеца трудов стаж. През този период от време платеният годишен отпуск не може да се ползва, тъй като липсва материалноправна предпоставка. Въпреки това обезщетение по чл. 224, ал. 1 се дължи за неизползвания платен годишен отпуск, което означава че правото на платен годишен отпуск възниква към момента на възникване на трудовото правоотношение¹⁴.

Този извод се подкрепя и от самото изискване за минимално натрупан трудов стаж. При постъпване на работа за първи път работникът може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж (чл. 155, ал. 2 КТ). На първо място, формулировката на разпоредбата „при постъпване на работа“ е неправилна, трудовият стаж може да бъде натрупан в рамките на едно трудово правоотношение, но може да бъде натрупан и в рамките на няколко последователно съществуващи правоотношения, без значение от вида на труда, който се полага по тях¹⁵. Натрупването на трудовия стаж е еднократно, това означава че работникът не е длъжен по всяко учредено от него трудово правоотношение, да придобие 4 месеца трудов стаж, за да може да ползва платения си годишен отпуск. Достатъчно е веднъж е да придобил необходимия трудов стаж. Това означава, че при всяко учредено трудово правоотношение, след придобиване на минималния трудов стаж, работникът може да ползва платения си годишен отпуск от първия ден, в който

¹³ В този см. вж. **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Цит. съч., с. 749–750.

¹⁴ Обратното в **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Цит. съч., с. 517, **Мръчков**, Васил. Цит. съч., с. 373, **Средкова**, Красимира, с. 211.

¹⁵ **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Цит. съч., с. 517.

е възникнало правоотношението. Следователно правото на платен годишен отпуск в тази хипотеза безспорно е възникнало с учредяване на трудовото правоотношение. Предвид изложеното, няма причина да се счита, че правото на платен годишен отпуск възниква в различни моменти, в зависимост от придобиването на необходимия трудов стаж. Трудовият стаж не е предпоставка за възникване на правото на отпуск, а предпоставка за неговото ползване.

За пълнота следва да се отбележи, че чл. 42, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) предвижда, че работникът и служителят имат право на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, когато са придобили поне 1 пълен месец трудов стаж. Подобно разрешение не съответства на чл. 155, ал. 3 КТ, като предвижда по-тежки условия за изплащане на възнаграждението по чл. 224, ал. 1 КТ от законоустановените и поставя работника в по-неблагоприятно правно положение в сравнение на случаите, при които би се приложил законовият текст. Следователно разпоредбата на чл. 42, ал. 1 НРВПО е незаконосъобразна, поради противоречие с материалния закон (чл. 146, т. 3 АПК).

4. Правна характеристика на правото на платен годишен отпуск

Правото на платен годишен отпуск е сложно право. Сложните субективни права са онези субективни права, които се състоят от няколко възможности, които в своята съвкупност образуват единното съдържание на субективното право. Отделната правна възможност, включена в съдържанието на субективното право се нарича правомощие¹⁶. Правото на платен годишен отпуск се състои от две правомощия.

Първото правомощие е правомощието на работника да бъде освободен от полагането на труд през определен период от време, през който трудовото правоотношение продължава да съществува. Упражняването на това правомощие от страна на работника и служителя води до преустановяване на основната и определяща престация за трудовото правоотношение – работната сила. В момента, в който правомощието бъде упражнено, се преустановява престиранието на труда, а с това се преустановява и изпълнението на онези задължения на работника, които са свързани с полагането на труда¹⁷. През периода на платен годишен отпуск, работникът не е длъжен да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време (арг. от чл. 126, т. 1); да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество (арг. от чл. 126, т. 2); да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа (арг. от чл. 126, т. 3); да изпълнява рабо-

¹⁶ Таджер, Витали. Цит. съч, с. 371–374.

¹⁷ В този смисъл вж. Гевренова, Нина. Необходимо съдържание..., с. 288–289.

тата си в изискуемото се количество и качество (арг. от чл. 126, т. 4); да спазва техническите и технологическите правила (арг. от чл. 126, т. 5); да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд (арг. от чл. 126, т. 6); да изпълнява законните нареждания на работодателя (арг. от чл. 126, т. 7); да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег при изпълнение на възложената му работа, както и да пести суровините, материалите, енергията, паричните и другите средства, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения (арг. от чл. 126, т. 8 КТ); да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения (арг. от чл. 126, т. 10 КТ); да съгласува работата си с останалите работници и служители и да им оказва помощ в съответствие с указанията на работодателя (арг. от чл. 126, т. 11 КТ). Ето защо правилно се отбелязва в теорията, че упражняването на това правомощие води до „изпразване“ на трудовото правоотношение от неговото основно съдържание, като „позволява“ на служителя да не предоставя и „лишава“ работодателя от правото да възлага трудова дейност¹⁸.

От друга страна, тъй като трудовото правоотношение запазва своето съществуване, работникът е длъжен да спазва онези задължения към работодателя, които не са пряко свързани с полагането на труда. В този смисъл, през периода, през който работникът е освободен от задължението си да полага труд, той е длъжен да бъде лоялен към работодателя; да не злоупотребява с неговото доверие; да не разпространява поверителни за него сведения; да пази доброто име на предприятието (арг. от чл. 126, т. 9 КТ).

Второто правомощие, включено в съдържанието на платения годишен отпуск е правомощието на работника да получава възнаграждение през периода, през който ползва платения годишен отпуск. Въпреки, че работникът не престира своя труд, той има право на възнаграждение. Това правомощие представлява проявление на закрилната функция на трудовото право. Получаването на възнаграждение по чл. 177 КТ цели да замести получаването на трудовото възнаграждение на работника, за да не остане без средства за материална издръжка през времето на отпуска. По този начин законът гарантира, че целта на платения годишен отпуск за възстановяване на работната сила, ще бъде реално постигната. Правомощието по своята правна същност представлява парично вземане на работника, чийто размер е уреден в чл. 177 КТ. За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни (чл. 177, ал. 1 КТ). Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-мал-

¹⁸ Пак там, с. 288.

ко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер (чл. 177, ал. 2 КТ). При изчисляване на възнаграждението, следва да се спазват следните няколко правила:

На първо място, следва да се определи брутното трудово възнаграждение за целите на изчисляване на размера на обезщетението за последното . При изчисляване на възнаграждението по чл. 177 КТ, респ. при изчисляване на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ, брутното трудово възнаграждение има различно съдържание спрямо общоприетото (арг. от чл. 17 Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ))¹⁹. В него включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда; 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда; 6. възнаграждението, изплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда; 7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда. Когато в рамките на календарния месец не са отработени поне 10 работни дни, следва се вземе брутното трудово определено по правилата на чл. 17 НСОПЗ от предходен месец, в рамките на който работникът е отработил поне 10 работни дни.

На второ място, работодателят следва да раздели изплатеното брутно трудово възнаграждение за предходния месец на периода, за който то е платено. Ако работникът е изработил пълен месец, брутното трудово възнаграждение се разделя на пълния брой работни дни през този месец. Ако работникът е отработил само част от работните дни през този месец, възнаграждението се разделя на реално отработените от работника дни.

На трето място, когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер. Това означава, че възнаграждението по чл. 177 КТ се определя само въз основа на размера на основното трудово възнаграждение и размера на допълнителните трудови възнаграждения, които са договорени в трудовия договор. Тук възниква въпросът, как се изчислява възнаграждението, когато липсва договорна клауза, относно размерите на възнагражденията?

Първата хипотеза е липса на договорен размер на основното трудово възнаграждение. В този случай нормите на източниците на трудовото пра-

¹⁹ Сравни чл. 17 и чл. 20 НСОПЗ.

во заместват липсващата договорна клауза. Принципът е, че се прилага онзи източник на трудовото право, държавен или недържавен, в който се урежда най-високият размер на основното трудово възнаграждение. Този размер се включва и в основата на изчисляване на възнаграждението за ползване на платен годишен отпуск²⁰.

Втората хипотеза е липса на договорна клауза относно размерите на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер. При тази хипотеза механизмът относно заместването на липсваща договорна клауза е същият. В основата за изчисляване на възнаграждението по чл. 177 КТ следва да се включи онзи размер на съответното допълнително възнаграждение, който е най-висок съобразно уредбата, съдържаща се в различните източници на трудовото право, независимо от вида и йерархията на съответния източник.

Задължението за плащане на възнаграждението по чл. 177 КТ се поражда с настъпването на изискуемостта на вземането. Изискуемостта представлява възможността едно право да бъде изпълнено. Тя настъпва без да е необходимо конкретно искане за изпълнение, освен когато не е определена със срок²¹. Изискуемостта на вземането по чл. 177 КТ е отложена със срок във всеки случай, което означава, че работодателят е длъжен да плати с изтичането на съответния срок. Законодателят урежда два алтернативни срока, след изтичането на който и да е от тях възниква задължението на работодателя да плати (арг. чл. 41 НРВПО):

На първо място, когато работникът е отправил искане до работодателя, изискуемостта настъпва най-малко 3 дни преди началото на ползуването на отпуска.

На второ място, когато няма искане, изискуемостта настъпва с настъпването на изискуемостта за изплащане на трудовото възнаграждение. (чл. 41 НРВПО).

Правото на платен годишен отпуск е притезателно право²². Притезателните права са тези права, които изискват осъществяване на определено поведение от насрещната страна по трудовото правоотношение. При тях самият механизъм, чрез който се проявяват съответните правни последици включва това насрещно поведение и снабдява титуляря на субективното право с правомощието да иска извършване на това поведение от страна на задължения субект. Тази възможност на титуляря на субективното право се нарича претенция и се включва в съдържанието на субективното право от момента на него-

²⁰ В този смисъл вж. **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание..., с. 219–221.

²¹ В този см. **Русчев**, Иван. Притезателното субективно право. Претенцията, притезанието и правото на иск. – В: *Сборник в памет на проф. д-р Живко Сталев*. София: Сиела, 2009, с. 281.

²² За потестативния характер на правото на платен годишен отпуск вж. **Мръчков**, Васил. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017, с. 186–187.

вото възникване. Когато поведението на задълженото лице не бъде осъществено в действителността, механизмът за упражняване на субективното право не „сработва“ и целените от титуляря му правни последици не настъпват. В този случай притезателното субективно право става годно да бъде осъществено по принудителен начин и тази годност се нарича „притезание“²³.

Притезателният характер на правото на платен годишен отпуск следва да се разглежда в контекста на двете правомощия, които са част от неговото съдържание.

Първото правомощие, правото на работника да бъде освободен от задължението си да полага труд през определен период от време, през който трудовото правоотношение продължава да съществува. Правомощието се упражнява посредством способа ползване на платения годишен отпуск. Правните последици настъпват едва след като работникът получи необходимото съдействие от страна на работодателя, изразяващо се в даване на писмено разрешение от работодателя (чл. 173, ал. 1 КТ), въз основа на писмено искане от страна на работника (чл. 22, ал. 2 НРВПО). Писмената форма на двете волеизявления, както това на работника, така и това на работодателя е установена като форма за действителност и неспазването ѝ води до недействителност на съответното едностранно волеизявление. Случаите, при които работодателят не е разрешил писмено ползването на отпуска, а работникът е все пак започнал ползването му, са хипотези на нарушения на трудовата дисциплина²⁴. Липсата на писмено разрешение за ползване на платения годишен отпуск от страна на работодателя се явява правна пречка за упражняване на това правомощие на правото на платен годишен отпуск.

Особеността при това правомощие идва от принудителния способ, чрез който то може да бъде реализирано, а именно уреденото в чл. 176, ал. 3 субективно потестативно право. Правото е потестативно, защото ползването на отпуска започва, въпреки и независимо от волята на работодателя. Тълкувайки разпоредбата, може да се достигне до заключението, че притезанието при правото на платен годишен отпуск възниква при следните предпоставки:

На първо място, платеният годишен отпуск следва да бъде отложен по реда на чл. 176 КТ, независимо дали отпускът е отложен от работника или от работодателя.

На второ място, работодателят не осигурява ползването на платения годишен отпуск в шестмесечен срок от края на календарната година, за която отпускът се полага.

²³ Русчев, Иван. Цит. съч., с. 280. Подобно разбиране се среща и у Павлова, Мария. Цит. съч., с. 176–179. Обратно вж. у Таджер, Витали. Цит. съч., с. 397–399.

²⁴ Средкова, Красимира. – Мръчков, Васил, Красимира Средкова, Атанас Василев, Емил Мингов. Цит. съч., с. 601.

При кумулативното наличие на тези две предпоставки, работникът има правото по чл. 176, ал. 3 КТ, сам да определи кога ще ползва платения годишен отпуск от предходната година, като уведоми работодателя най-малко 14 дни преди реалното започване на ползването на отпуска²⁵.

Второто правомощие, което урежда законът е правото на работника да получи възнаграждение за времето, през което е освободен от задължението си да престира труд. Това означава, че правомощието няма самостоятелно значение и може да бъде упражнено единствено през времето, през което работникът ползва платения си годишен отпуск. Възнаграждението по чл. 177 КТ е парично вземане на работника, като моментът, в който настъпва неговата изискуемост се определя от волята на работника. В случай че работникът отправи изрично искане до работодателя, той дължи плащането на възнаграждението по чл. 177 КТ авансово, в тридневен срок преди започване на ползването на отпуска. Когато работникът не е отправил искане за авансово плащане, изискуемостта на вземането настъпва с изискуемостта на трудовото възнаграждение. (арг. от чл. 41 НРВПО). Притезанието при този вид правомощие настъпва, когато работодателят изпадне в забава. А той ще изпадне в забава или когато не спази срока за авансово плащане на възнаграждението, или когато не спази срока за плащане на трудовото възнаграждение.

Притезанието при това правомощие може да се реализира по принудителен ред по два алтернативни начина.

На първо място, чрез осъдителен иск в рамките на исковото производство. Искът е осъдителен, тъй като се претендира неизпълнение на парично задължение, което се дължи от работодателя. Ищец по този иск може да бъде както работникът, така и неговите наследници, тъй като същите имат правен интерес, доколкото това вземане става част от наследствената маса. Ответник по иска може да бъде работодателят, както и негов правоприемник по чл. 123 КТ или 123а КТ, тъй като при настъпване на приемство на страната на работодателя, съдържанието на конкретните трудови правоотношения остава непроменено. Съдът ще преценява основателността на иска въз основа на два факта. Първият факт е фактът на ползване на платения годишен отпуск, като този факт не може да се доказва чрез свидетелски показания (чл. 164, ал. 1 т. 1 ГПК, във вр. с чл. 173, ал. 1 КТ). Вторият факт е фактът на неплащане от страна на работодателя. Само когато тези два факта се докажат, съдът ще постанови решение, с което уважава иска и по своя характер е осъдително. Искът може да се предяви в срока по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. Давностния срок започва да тече от деня, в който правото, предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено. При парични вземания изискуемостта се смята настъпила в деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред (арг. от чл. 358, ал. 2, т. 2 КТ). В конкретния случай

²⁵ Пак там, с. 610.

изискуемостта се счита за настъпила, с изтичането на 3-дневния срок, преди започване на ползването на отпуска или с настъпване на изискуемостта на трудовото възнаграждение.

На второ място, притезанието може да бъде реализирано по реда на заповедното производство, с издаване на заповед за изпълнение по реда на чл. 410, ал. 1, т. 1. Цитираната разпоредба предвижда, че заповед за изпълнение може да бъде издадена за вземания за парични суми, когато искът е подсъден на районния съд. Възнаграждението по чл. 177 КТ представлява парично вземане, а споровете по отношение на него са винаги подсъдни на районен съд (арг. от чл. 357, ал. 1 КТ)²⁶.

Правото на платен годишен отпуск е имуществено право. Имуществените права са онези права, в съдържанието на които стои някаква имуществена ценност, която е оценима в пари²⁷. Правото на платен годишен отпуск е имуществено, поради следните причини:

На първо място, безспорно работната сила е престация, която е оценима в пари, които работникът получава под формата на трудово възнаграждение. От друга страна престирането на работната сила представлява дейност, от която работодателят получава някакви имуществени облаги. Това е причината процесът на работа да се организира от работодателя. Времето през което работникът е освободен от задължението си да престира работната сила е време, през което работодателят не може да получава каквито и да е икономически облаги от дейността на работника, което означава че в патримониума на работодателя се реализира загуба. Тази загуба не е загуба в смисъла на вреда, която е основание за реализиране на имуществена отговорност, а следствие законосъобразното поведение на работника. Това означава че законодателят е предпочел работодателят да реализира форма на загуба, с цел възстановяване на работната сила на работника.

На второ място, работодателят дължи възнаграждение на работника, за периода на ползване на платения годишен отпуск. Както вече бе посочено, това възнаграждение представлява парично вземане на работника, което работодателят дължи за своя сметка, въпреки че не използва работната сила, за да може работникът да осигури своето материално съществуване през периода

²⁶ Относно паричното вземане, което попада в обхвата на заповедното производство вж **Кюркчиев**, Стефан. – **Пунев**, Благовест, Венелин **Гачев**, Георги **Хорозов**, Диана **Митева**, Димитър **Танев**, Елена **Кръшкова**, Емануела **Балевска**, Калоян **Топалов**, Красимир **Влахов**, Маргарита **Златарева**, Мариана **Обретенова**, Марио **Бобатинов**, Стефан **Кюркчиев**. Граждански процесуален кодекс. Приложен коментар. Проблеми на правоприлагането. Анализ на съдебната практика. 2. прераб. и доп. изд. София: Труд и право, 2017, с. 987; **Сталев**, Живко, Анелия **Мингова**, Валентина **Попова**, Огнян **Стамболиев**, Ружа **Иванова**. Българско гражданско процесуално право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиела, 2020, с. 911–917.

²⁷ **Таджер**, Витали. Цит. съч., с. 381–382.

на платения годишен отпуск. Плащайки това възнаграждение, е налице имуществено разместване от патримониума на работодателя към патримониума на работодателя.

Правото на платен годишен отпуск лично право. Този извод следва от личния характер на трудовото правоотношение, то възниква винаги с оглед на личността на конкретния работник²⁸. Това се дължи на работната сила, която представлява съвкупността от физически и психически качества на работника. Това обосновава нейната неотделимост от личността на работника. Това е причината, поради която не може да настъпи правоприемство на страната на работника, а с неговата смърт настъпва общо основание за прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 325, ал. 1, т. 11 КТ). Този личен характер се разпростира и върху правото на платен годишен отпуск в неговата цялост. То възниква, за да може работникът да възстанови своята работна сила.

Този личен характер на правото на платен годишен отпуск обосновава и неговата непрехвърляемост. Работникът не може да отчуждава правото в полза на нито едно трето лице. Изключение от този принцип може да се търси във връзка с правомощието да се получи възнаграждение през времето на ползването на трудовото възнаграждение.

Първото изключение е хипотеза, свързана с изрично изразена воля на работника и служителя, това възнаграждение да бъде изплатено на негови близки. Тази хипотеза не е изрично предвидена в закона, а се извежда по тълкувателен път по аргумент от по-силното основание от чл. 270, ал. 3 КТ. След като работникът може да отправи до работодателя изрично искане за плащане на трудовото му възнаграждение на негови близки (по-голямото), то той може да поиска и плащането на възнаграждението по чл. 177 КТ да се извърши на негови близки (по-малкото).

Второто изключение е свързано с работник, който е починал, преди да получи дължимото му възнаграждение по чл. 177 КТ. В тази хипотеза, със смъртта на работника се прекратява и самото трудово правоотношение. Настъпва универсално правоприемство, като всички имуществени права на работника преминават в наследствената маса, включително и правото му на вземане във връзка с възнаграждението по чл. 177 КТ. Това е така, защото възнаграждението на работника се дължи за времето, през което той е упражнил правото си на платен годишен отпуск. След като вземането е възникнало, това означава, че личното право на платен годишен отпуск вече е било упражнено от работника, от което следва, че вземането е било дължимо, но не е било платено от работника. Нещо повече, ако възнаграждението на работника бе платено, през период, през който той би бил жив, то това възнаграждение отново би станало част от наследствената маса при настъпване на неговата смърт. Поради тази причина, ако не признаем възможността възнаграждение-

²⁸ **Мръчков**, Васил. Трудово..., с. 147–149, **Средкова**, Красимира, с. 22.

то да бъде изплатено на наследници, бихме достигнали до хипотеза, при която наследствената маса бива ощетена.

Третото изключение е свързано с насочване на принудително изпълнение по отношение на възнаграждението по чл. 177. В тази хипотеза, при налагане на запор върху трудовото възнаграждение по реда на чл. 512 ГПК. Запорът върху трудово възнаграждение се отнася не само за възнаграждението, посочено в запорното съобщение, но и за всяко друго възнаграждение на длъжника, получено срещу същата или друга работа при същия работодател. (чл. 512, ал. 1 ГПК.) От чл. 512, ал. 4 ГПК е видно, че работодателят е длъжен да удържа сумата по запора (арг. от чл. 272, ал. 1, т. 6 КТ), а в случай че плати трудовото възнаграждение, без да направи съответните удръжки, лично към взыскателя за тази сума солидарно с третото задължено лице.

На последно място, правото на платен годишен отпуск представлява относително субективно право. То съществува и се упражнява само в рамките на трудовото правоотношение. Неговите последици настъпват само по отношение на страните по трудовото правоотношение и не засягат трети лица²⁹.

5. Правни последици от упражняването на правото на платен годишен отпуск

На първо място, по силата на упражненото право на платен годишен отпуск, работникът се освобождава от задължението си да престоира труд, през времето на ползване на отпуска.

На второ място, за работника възниква правото да получава възнаграждение по чл. 177 КТ.

На трето място, през периода на ползване на платения годишен отпуск, трудовото правоотношение запазва своето съществуване в латентно състояние, тъй като основната и определяща за трудовото правоотношение престация не се предоставя.

На четвърто място, за периода на платения годишен отпуск се погасяват всички задължения на работника, които са свързани с полагането на труда.

На пето място, за периода на ползване на платения годишен отпуск, работникът е длъжен да спазва всички задължения, които не са свързани с полагането на труда.

На шесто място, периодът през който работникът ползва платения годишен отпуск е период, през който той придобива относителна предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

На седмо място, периодът на ползване на платения годишен отпуск е трудов стаж (арг. от чл. 352, ал. 1, т. 2 КТ).

²⁹ Гаджер, Витали. Цит. съч, с. 380–381.

ЛИТЕРАТУРА

- Българско гражданско процесуално право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиела, 2020.
- Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. София: Сиела, 2021.
- Гевренова**, Нина. Правилникът за вътрешния трудов ред. София: Сиби, 2007.
- Граждански процесуален кодекс. Приложен коментар. Проблеми на правоприлагането. Анализ на съдебната практика. 2. прераб. и доп. изд. София: Труд и право, 2017.
- Колев**, Тенчо. Теория на правото. София: Сиела, 2015.
- Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Коментар на кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021.
- Мръчков**, Васил. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017.
- Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018.
- Павлова**, Мария. Гражданско право. Обща част. 2. прераб. и доп. изд. София: Софи-Р, 2002.
- Русчев**, Иван. Притезателното субективно право. Претенцията, притезанието и правото на иск. – В: *Сборник в памет на проф. д-р Живко Сталев*. София: Сиела, 2009.
- Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011.
- Таджер**, Витали. Гражданско право на НРБ. Обща част. Д. 1. 2. изд. София: Софи-Р, 2001.
- Ташев**, Росен. Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2010.

КОМПЕТЕНТНОСТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ В ОБЛАСТТА НА ЕНЕРГЕТИКАТА

ИВАН СТОЙНЕВ*

Катедра „Международно право и международни отношения“

Резюме: Настоящата студия изследва динамиката в уредбата на компетентността на Европейския съюз в една специфична област на икономиката, силно доминирана от националните интереси, каквато е енергетиката. Енергийната политика винаги е била разглеждана като своеобразен парадокс на интеграционния процес, доколкото два от трите Учредителни договора, подписани през 50-те години на XX век, са насочени към интеграция именно в сектори на енергетиката и въпреки това, дори към днешна дата трудно може да се приеме еднозначно, че Съюзът разполага с ефективна енергийна политика. Причините за това са редица. На първо място, първоначалната липса на обща компетентност на Европейската общност, днес ЕС, по отношение на сектор енергетика не позволи на последната да изгради една цялостна, съгласувана и завършена енергийна политика. Тази нормативна празнина кара институциите да прибегват до други правни инструменти за регулиране на обществените отношения в този отрасъл, което разбира се има своите недостатъци и предели. Ревизията на Учредителните договори от Лисабон внесе съществена промяна в това отношение, предвиждайки изрично компетентност на Съюза в областта на енергетиката, както и предоставяйки му специфична норма, която да служи за правно основание на предприеманите от институциите дейности в отрасъла. Анализът на тази нова уредба обаче разкрива, че въпреки безспорния прогрес, който е извървян през годините, Европейският съюз все още не може да се похвали с ефективна енергийна политика, която да гарантира енергийната му независимост. Водещата роля на държавите членки по ключови за енергетиката въпроси остава.

* Доцент по право на ЕС в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Доктор по право.