



КОНСТИТУЦИОНЕН СЪД

Вх. № 177 К1 3/17г.  
Дата 27.07.17г.

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008  
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 8119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. № 11-120  
27. 07. 2017

ДО  
КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД  
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

### СТ А Н О В И Щ Е

от министъра на труда и социалната политика  
по конституционно дело № 3/2017 година

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛ,  
УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,**

С определение от 27 юни 2017 г. Конституционният съд допуска за разглеждане по същество искането на омбудсмана на Република България за установяване на противоконституционност на чл. 245, ал. 1 от Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 26 от 1986 г. и ДВ, бр. 27 от 1986 г., последно изм. и доп. ДВ, бр. 105 от 2016 г.), в частта „в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната“ и конституира като заинтересована институция по делото министъра на труда и социалната политика.

В искането на омбудсмана се твърди, че в оспорената си част разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) е в противоречие с чл. 16 и чл. 48, ал. 1 и ал. 5 от Конституцията, както и с принципите на правовата и на социалната държава, прогласени с Преамбюла и чл. 4 от Конституцията.

Изложени са доводи, че разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ установява неблагоприятни правни последици за работника или служителя при негово добросъвестно изпълнение на трудовите задължения и противоречи на действащата конституционна уредба, според която заплащането на работниците и служителите следва да е съответстващо на извършената работа, при условия и по ред, определени със закон. Сочи се, че вместо това се допуска изплащането на един различен, намален размер на трудовото възнаграждение, установен с оспорената норма, а именно 60 на сто от brutното, но не по-малко от минималната работна заплата, установена за страната.

С оглед на дадената възможност за представяне на писмено становище по делото, моля съдът да има предвид следното:

В чл. 48, ал. 5 от Конституцията се въвеждат няколко основни права на работниците и служителите, които се уреждат с трудовото законодателство. Правото на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, са два от посочените принципи. Като тяхно продължение е въведената норма на чл. 242 от Кодекса на труда (КТ), съобразно която положеният труд по трудово правоотношение е възмезден, като в чл. 269, ал. 1 от КТ се определя и видът на престацията, която се дължи от работодателя - пари. Видът на престацията е тясно обвързан и с разпоредбата на чл. 81, ал. 2 от Закона за задълженията и договорите, съгласно която обстоятелството, че длъжникът не разполага с парични средства за изпълнение на задължението, не го освобождава от отговорност.

В чл. 270, ал. 2 от КТ се установява периодичността на изплащане на трудовото възнаграждение, която може да е авансово или окончателно всеки месец на два пъти. По този начин се осигурява редовният приход на средства за издръжка на работника или служителя и неговото семейство. Нормата е диспозитивна, като се допуска уговаряне и на друга периодичност според желанието на страните по трудовото правоотношение. Именно поради това при сключване на трудовия договор е необходимо в него да е договорена периодичността на заплащането на труда (чл. 66, ал. 1, т. 7 от КТ). Тази норма гарантира съгласието на лицето, което полага наемен труд, да получава насрещната престация през определени периоди. От датата, на която е уговорено изплащането на трудовото възнаграждение настъпва изискуемостта, като възниква правото на работника или служителя да търси и да получи заплащането за труда си. Това право е субективно и възниква в пълен обем, като може да бъде упражнено по извънсъдебен ред (чрез съдействие на контролните органи по реда на глава деветнадесета на КТ) или по съдебен ред (по реда на трудовите спорове, уреден в глава осемнадесета на КТ).

Неоснователно е твърдението, че в оспорена си част нормата на чл. 245, ал. 1 от Кодекса на труда противоречи на принципите на правовата и на социалната държава.

Във връзка с посоченото, е необходимо да бъдат съобразени основни конституционни принципи – чл. 4 от Конституцията („България е правова държава, която гарантира живота на гражданите“) и чл. 16 от Конституцията („Трудът се гарантира и защитава от закона“). Систематичното изнасяне на тези принципи сред основните конституционни начала изразява значимостта им на условие за нормално и достойно човешко съществуване, предпоставка за удовлетворяване на естествените човешки потребности. В съвременните условия основна цел почти на всеки труд е получаването на трудово възнаграждение, което е от първостепенна, може да се каже биологическа, важност за отделния човек. Затова правото на „минимално трудово възнаграждение“ е посочено изрично сред основните права на гражданите - чл. 48, ал. 5 от Конституцията. Държавата е длъжна да гарантира и защитава това право, а не да създава юридически пречки пред осъществяването му (в тази връзка Решение № 14 от 23 ноември 2000 г. на Конституционния съд). Продължение на този основен принцип в законовата уредба е въведеното задължение за определяне на минималната работна заплата от страна на Министерски съвет (чл. 244, т. 1 от КТ). Целта е да се установи общоприложим минимален приход, който се получава от работник или служител за положения труд. Продължение на тази засилена защита е разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ, която гарантира не по-малко от минималната работна заплата за страната на работника или служителя, независимо от икономическото състояние на работодателя. Именно поради това разпоредбата определя абсолютният минимум на трудовото възнаграждение, което се дължи на работника или служителя при добросъвестно изпълнение на работата, който е на нивото на минималната работна заплата за страната.

Неразривно свързано с правото на минимално трудово възнаграждение, негов правен корелат е задължението на работодателя да изплати заработеното

възнаграждение. Правото на труд е безсмислено, ако срещу него не стои насрещно задължение за заплащане на възнаграждение (в тази връзка Решение № 14 от 23 ноември 2000 г. на Конституционния съд). С тази цел е прието задължението за изплащане на трудово възнаграждение в чл. 128, т. 2 от КТ, а разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ поставя само допълнителни гаранции за изпълнение на това задължение.

Следва да се има предвид, че за да бъде обявена разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ за противоконституционна е необходимо да се ограничава едно възникнало право (в тази връзка Решение № 12 от 1997 г. на Конституционния съд), а в настоящия случай с нея се разширява обхватът на правото на заплащане на труда на работника или служителя, като се определя минимален размер, който при никакви обстоятелства не може да бъде накърнен. Чрез нея не се предоставя право на работодателя да намалява едностранно трудовото възнаграждение, а напротив, създава се допълнително задължение за спазване на изискванията за заплащане на труда. В този смисъл чл. 245, ал. 1 от КТ не отнема възникналото субективно право на работника или служителя, а осигурява изпълнението му. Целта на нормата е избягването на неблагоприятните последици, свързани с пълното неизпълнение на задълженията за изплащане на трудовото възнаграждение. Дори и при изпадане в забава, работодателят трябва да взема под внимание разпоредбата, като осигурява минимално предвидените средства за издръжка на работника или служителя. Чрез нормата се въвежда правна сигурност за лицата, наети по трудово правоотношение, които имат законова гаранция при неблагоприятни пазарни условия, че ще получат едно гарантирано минимално възнаграждение за положен труд.

Трудовото възнаграждение не е с алиментен характер, но все пак има изключително значение за осигуряване на издръжката на работника или служителя и неговото семейство. Още повече работодателят е страната, която е в по-силна икономическа позиция и поради това от него най-вече зависи как ще се развият отношенията по предоставянето на работната сила (Решение № 7 от 19 юни 2012 г. на Конституционния съд). Законът държи сметка за обстоятелството, че в някои случаи работодателят може да не е в състояние да изплати трудовото възнаграждение в пълен размер. Това може да се налага от различни причини, свързани с икономическото състояние на предприятието или пазарните условия. Именно поради това, като следствие от принципа за закрила на труда, се установява задължението за изплащане поне частично на трудовото възнаграждение, чрез което да се осигури издръжка на работника или служителя до момента на пълното изпълнение на задължението от страна на работодателя.

За защита на работниците и служителите в чл. 245, ал. 1 от КТ е въведен и минималният размер на гарантираното трудово възнаграждение, под който липсата на трудово възнаграждение може да създаде основания за съществено затруднение за издръжка на живота. Това е предпоставката за определяне, че се дължи не по-малко от 60 процента от брутното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата. С изпълнението на това минимално изискване от страна на работодателя отново ще съществува неудобство за работника или служителя, който няма да е получил възнаграждението си в пълен размер, но ще се гарантират условия за удовлетворяване на жизнените му потребности. За обезщетяване на създаденото неудобство е въведена и нормата на ал. 2, съгласно която изплащането до пълния размер на трудовото възнаграждение се извършва заедно със законната лихва.

Считам, че при премахване на този минимално гарантиран размер от 60 процента от брутното трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата, може да се стигне до съществено затруднение за работника или служителя да търси правата си, защото ще е поставен пред невъзможността да осигури съществуването си. В тези случаи ще настъпят по-неблагоприятни последици, при които работниците и служителите да са съгласни да получават и по-малко от 60

процента от брунтните си заплати или дори по-малко от минималната работна заплата, само за да могат да гарантират оцеляването си през месеца.

Следва да се отбележи, че в чл. 245, ал. 2 от КТ е предвидено, че „разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение остава изискуема и се изплаща допълнително заедно със законната лихва“, без да е предвиден конкретен срок за изплащането на тази разлика. Това обаче не означава, че разликата до пълния размер на начисленото трудово възнаграждение не е изискуема във всеки един момент. Не се ограничават правата на работника да търси и получи пълния размер на трудовото си възнаграждение. Не е променен моментът на изпадането в забава на работодателя, тъй като не се променя моментът на настъпване на изискуемостта на задължението или на неговия размер. Поради това считам, че чл. 245, ал. 1 от КТ не лишава работниците и служителите от право на труд и правото да се получи насрещна престация срещу извършената работа, а предоставя допълнителни гаранции за осигуряването на това право и конституционно прокламираната свобода.

Оспорената разпоредба не противоречи на принципа на правовата държава. Този принцип изисква от законодателя да бъде последователен и предвидим, да не допуска създаването на взаимноизключваща се правна уредба (Решение № 5 от 2000 г. на Конституционния съд и Решение № 9 от 1994 г. на Конституционния съд). Приеманите от него закони е необходимо да гарантират правната сигурност, в т.ч. като се зачитат придобитите от гражданите и юридическите лица съгласно закона права и да не ги променя в полза на държавата и във вреда на гражданите и юридическите лица (Решение № 7 от 2001 г. на Конституционния съд). При съставянето на законите в правовата държава законодателят трябва да търси решения, които да задоволяват справедливия интерес (в тази връзка Преамбюла на Конституцията и Решение № 1 от 2005 г. на Конституционния съд) в рамките на модела, който Конституцията задава, а не инцидентно или под влияние на случайни фактори да въвежда рестрикции и да установява привилегии, нито да предоставя права, които не могат да бъдат упражнявани.

Разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ допълва задължението на работодателя за изплащане на трудовото възнаграждение на работника или служителя, въведено в чл. 128, т. 2 от КТ, което създава последователност в правната уредба, гарантираща защитата на по-слабата икономически страна в трудовото правоотношение. Чрез нея се създава правна сигурност, като последователно се определят задълженията на работодателя и се осигурява цялостната защита на правата на работника или служителя. Считам, че с разпоредбата се постига баланс при защита на интересите на работодателя, който може да е изпаднал във временно затруднение да изпълни в цялост задълженията си спрямо наетото лице, а също и на работника или служителя, който трябва да има гаранция за един минимален доход, осигуряващ съществуването му. По този начин се осигурява и съгласуваност с разбирането за правовата държава, което според Решение № 1 от 2005 г. на Конституционния съд включва както принципа за правната сигурност (формалния елемент), така и принципа за материалната справедливост (материалния елемент).

Принципът на правовата държава би могъл да се спази само ако съдържашите се в нормативните актове разпоредби са ясни, точни и непротиворечиви. Иначе те не биха били годни да регулират основните обществени отношения (Решение № 9 от 1994 г. на Конституционния съд). Настоящата разпоредба на чл. 245, ал. 1 от КТ създава ясни задължения за работодателя, като не е в противоречие с Конституцията или другите законодателни норми. Систематичното място на чл. 245, ал. 1 от КТ в раздел I, глава деветнадесета, показва намерението на законодателя да се създаде една по-детайлна уредба на задълженията, свързани с трудовите възнаграждения. Тя създава допълнителна гаранция за работниците и служителите, като регулира обществените отношения по предоставянето на работна сила по начин, който защитава по-слабата от

икономическа гледна точка страна в правоотношението, но се съобразява с реалните обществени отношения и възможните затруднения, пред които може да се изправи работодателя в рамките на икономическия модел на страната.

Във връзка с гореизложеното считам, че разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от Кодекса на труда (обн. ДВ, бр. 26 от 1986 г. и ДВ, бр. 27 от 1986 г., последно изм. и доп. ДВ, бр. 105 от 2016 г.), в частта „в размер 60 на сто от brutното му трудово възнаграждение, но не по-малко от минималната работна заплата за страната“ съответства на Конституцията на Република България.

С оглед на изложените съображения считам, че искането за установяване на противоконституционност на разпоредбата на чл. 245, ал. 1 от КТ в оспорената ѝ част е неоснователно и следва да бъде отхвърлено.

26.07.2017

ВЯРНО С ЕЛЕКТРОННО  
ПОДПИСАНИЯ ОРИГИНАЛ

X

БИСЕР ПЕТКОВ  
Министър на труда и социалната политика  
Signed by: Biser Hristov Petkov

