

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ

1/2019

гр.София, 02.12.2019 год.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия в съдебно заседание на 21 ноември 2019 год. в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
СВЕТЛА ДИМИТРОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА
МАРИЯ ИВАНОВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 16. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 2. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 17. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 3. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 18. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 4. ПЛАМЕН СТОЕВ | 19. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 5. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 20. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 6. БОЙКА СТОИЛОВА | 21. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 7. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 22. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 8. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 23. БОРИС ИЛИЕВ |
| 9. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 24. БОЯН ЦОНЕВ |
| 10. МАРИО ПЪРВАНОВ | 25. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА |
| 11. ЕМИЛ ТОМОВ | 26. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| 12. АЛБЕНА БОНЕВА | 27. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ |
| 13. БОНКА ДЕЧЕВА | 28. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА |
| 14. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА | 29. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ |
| 15. ЖИВА ДЕКОВА | 30. ЛЮБКА АНДОНОВА |

31. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА
32. ГЕРГАНА НИКОВА
33. МАЙЯ РУСЕВА
34. ЕРИК ВАСИЛЕВ
35. ВАНЯ АТАНАСОВА

36. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ
37. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА
38. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ
39. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА

при участието на секретаря Аврора Караджова
постави на разглеждане тълкувателно дело № 1 по описа за 2019 г. на
Общото събрание на Гражданска колегия
докладвано от съдия ИЛИЯНА ПАПАЗОВА

Тълкувателното дело е образувано с разпореждане на Председателя на ВКС от 29.01.2019 г. по предложение на състав на ВКС, за приемане на тълкувателно решение по два въпроса, по които е констатирана противоречива практика:

1. От кой момент възниква и става изискуемо задължението по чл. 350, ал. 1 КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му, кога и как той се освобождава от последиците на тази забава?

2. Кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно – задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и ал. 3, изпр. 2 КТ?

Общото събрание на Гражданска колегия на Върховен касационен съд, за да се произнесе по поставените въпроси, съобрази следното:

1. От кой момент възниква и става изискуемо задължението по чл. 350, ал. 1 КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му, кога и как той се освобождава от последиците на тази забава?

В съдебната практика, обективизирана в решения по чл. 290 ГПК се застъпват две становища.

Според първото, от момента на прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят изпада в забава относно задължението си за връщане на трудовата книжка, тъй като по силата на чл. 350, ал. 1 КТ, той дължи незабавно ѝ връщане. Той има задължение да покани работника

или служителя, по реда на чл. 6, ал. 3 от Наредбата само, ако не разполага с трудовата книжка и работникът или служителят не се е явил лично при прекратяване на трудовото правоотношение, за да я предостави. Задължението е носимо, а не търсимо.

Според второто становище, доколкото местоизпълнението на задължението на работодателя да предаде на работника или служителя надлежно оформената му трудова книжка при прекратяване на трудовото правоотношение не е определено в закона и няма практика да се урежда с трудовия договор, то е близко до задължението да се предаде определена вещ, поради което според естеството си то е търсимо и следва да се изпълни в местонахождението на трудовата книжка. Когато при прекратяване на трудовото правоотношение, работникът или служителят е предал трудовата си книжка на работодателя за оформянето ѝ, работодателят трябва да я върне веднага, а ако има пречка за това – да посочи кога тя ще бъде оформена. Ако не направи това, добросъвестността изисква работодателят да покани работника или служителя за получаването ѝ. Когато трудовата книжка се съхранява от него, работникът трябва да я потърси и ако работодателят не му я предаде, изпада в забава, от която може да се освободи, ако изпрати съобщение съгласно чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж. Той няма защо да се освобождава от последиците на своята забава, ако не е бил поставен в такава.

Общото събрание на Гражданска колегия на Върховен касационен съд приема за правилно първото становище по следните съображения:

Трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя /чл.347 КТ/. Кодексът на труда и Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж изрично уреждат въпросите относно съдържанието и формата на трудовата книжка, данните, които подлежат на вписване и лицата, които са компетентни да извършват вписването.

При прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно чл. 350 от Кодекса на труда и чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, за работодателя възникват две задължения – да впише данните, свързани с прекратяването и да предаде трудовата книжка на работника или служителя. Данните, подлежащи на вписване са посочени в чл. 6, ал. 1 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж. След вписването им, работодателят следва да предаде, т.е. фактически да предостави във владение на работника или служителя трудовата му книжка. Двете задължения са свързани и обусловени. Те следва да се изпълнят от и при работодателя, в мястото, където работникът или служителят е престирали работната си сила. Изпълнението им следва да е „незабавно”, т.е. веднага, бързо, без отлагане, което означава в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Този срок за предаване на

трудова книжка при прекратяване на трудовото правоотношение е императивно определен.

В деня на прекратяване трудовото правоотношение горепосочените две задължения на работодателя стават изискуеми и следва да бъдат изпълнени. Тъй като те са със срок, който е определен от закона, работникът или служителят не може да иска изпълнението им преди срока /чл. 70, ал. 2 ЗЗД/.

След като задълженията по чл. 350 КТ станат изискуеми, работодателят изпада в забава за изпълнението им, ако не е изпълнил, но изпълнението е възможно и закъснението му се дължи на причина, за която той отговаря. Доколкото точното /в срок/ изпълнение на задължението за предаване е в пряка зависимост от точното /в срок/ изпълнение на задължението за вписване на данните в трудовата книжка, за да е възможно изпълнение, трудовата книжка трябва да е при работодателя в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Когато работникът или служителят е предал предварително трудовата си книжка на работодателя и тя е в негово държане, задълженията на работодателя да я оформи и да я предаде ще станат изискуеми в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. При неизпълнение той изпада в забава от същия ден.

Ако работникът или служителят предаде трудовата си книжка на работодателя след деня на прекратяване на трудовото правоотношение, задълженията на работодателя да я оформи и предаде ще станат изискуеми в деня, в който тя му е предадена. Ако по някаква причина работодателят не изпълни в същия ден задълженията си, той изпада в забава.

Във всички случаи, за да се освободи работодателят от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка кога следва да се яви, за да получи лично трудовата си книжка. Трудовата книжка не може да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от работника или служителя лице, освен ако последният не е дал изрично писменото си съгласие за това. След като работодателят е изпълнил добросъвестно задълженията си /чрез процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата/, задържането на трудовата книжка, поради невявяване на работника или служителя, не е незаконно. Работодаателят се освобождава от последиците на забавата когато на свой ред работникът или служителят изпадне в забава, защото не оказва необходимото съдействие или неоправдано не приема предложеното изпълнение.

За избягване на спорове между страните по трудовото правоотношение относно обстоятелството дали работодателят е изпълнил задължението си за връщане на трудовата книжка, след вписване на необходимите данни, законодателят е въвел в чл. 6, ал. 2 изр. 2 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж изискването - датата на

предаване на трудовата книжка от работодателя на работника или служителя да се отбележи в дневника за издаване на трудовите книжки по приложение № 1. По този начин работодателят удостоверява изпълнението на задължението си за незабавно предаване на трудовата книжка на работника или служителя след прекратяване на трудовото правоотношение.

2. Кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно – задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и ал. 3, изр. 2 КТ?

Законодателят е възложил в тежест на работодателя действията по „администрирането“ на трудовото правоотношение, включващо и воденето на изискуемата се документация, т.нар. „трудова досие“ на работника или служителя. Моментът на прекратяване на трудовото правоотношение е определен в чл. 335 ал. 2 КТ.

При прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно чл. 6, ал. 2 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, работникът или служителят има задължение да представи трудовата си книжка, за да бъдат отразени необходимите данни, а за работодателя възникват задълженията по чл. 350 КТ. Във всички случаи на неизпълнение от страна на работодателя на посочените в цитираната норма задължения за вписване на данните, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение и за незабавно предаване на трудовата книжка, която е надлежно и своевременно оформена, е налице незаконно задържане на трудовата книжка.

Когато трудовата книжка се намира в работодателя, той е длъжен да създаде необходимата организация, за да я предаде надлежно оформена, в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Ако в тази хипотеза, той забави вписването, считано от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, той дължи обезщетение по чл. 226, ал. 2 КТ.

В случаите на прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя, когато датата не е известна на работника или служителя, а само на работодателя, той следва да я съобщи на работника или служителя, за да може последният да се яви и да получи лично книжката си на датата на прекратяване на трудовото правоотношение.

Когато трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, съгласно чл. 2, ал. 5 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, работодателят следва в пет дневен срок да поиска от работника или служителя да му предостави трудовата си книжка за вписване настъпилите изменения в трудовото правоотношение. След като я получи, следва да попълни данните и да я предаде на работника или служителя незабавно, в деня на предоставяне на трудовата книжка. Ако забави вписването, от деня

на предоставяне на трудовата книжка, той дължи обезщетение по чл. 226 ал. 2 КТ.

Във всички случаи е налице незаконно задържане на трудовата книжка и работодателят дължи обезщетение по чл. 226, ал. 2 КТ, когато след направеното вписване на данните, е било възможно предаването на книжката на работника или служителя, който е бил в предприятието и е изчаквал получаването ѝ, но книжката не му е била предадена, без да има основателни причини за това. В тази хипотеза попадат случаите на отказ за връщане или възпрепятстване за получаване, като работодателят изпада в забава относно изпълнение на задължението си за незабавно предаване на трудовата книжка и за да се освободи от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка, да се яви, за да получи лично трудовата си книжка. В този случай обезщетението по чл. 226 ал. 2 КТ ще се дължи до получаване на поканата от работника или служителя, удостоверен върху обратната разписка. Ако надлежно поканеният работник или служител не се яви или не декларира писмено волята си трудовата книжка да бъде предадена чрез друго лице или по пощата, отговорността е негова, а не на работодателя, който с изпълнение на процедурата по чл. 6 ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж се освобождава от задължението си по чл. 350 ал. 1 КТ. В тази хипотеза и когато работникът или служителят не е потърсил книжката, която е предал за оформяне на работодателя, не е налице хипотеза на незаконното ѝ задържане, която да е в причинна връзка с претърпените вреди. Когато не е в забава относно задължението си за предаване на трудовата книжка по чл. 350, ал. 1 КТ, работодателят не дължи обезщетение по чл. 226, ал. 2 КТ.

В случаите, когато работникът или служителят, с предоставяне на трудовата си книжка на работодателя, е представил и писмена молба с искане трудовата му книжка да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от него лице, работодателят дължи обезщетение по чл. 226, ал. 2 КТ от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, съответно от деня на предоставяне на трудовата книжка, ако не е изпълнил задълженията си по чл. 350 КТ.

Изпълнението на задължението на работодателя незабавно да върне трудовата книжка е от значение за упражняване на трудови и осигурителни права на работника или служителя, следващи прекратяването на трудовото правоотношение. Неправомерното задържане на трудовата книжка може да доведе до ограничаване на конституционното право на труд, защото без нея работникът или служителят не може да постъпи на друга работа, както и до ограничаване на негови социално осигурителни права, с оглед невъзможността да получава обезщетения за безработица. Съгласно т.12 от ТР № 4 от 5.04.2006г. на ОСГТК на ВКС по т.д.№ 4/2005г. – „задържането на трудовата книжка, след като трудовото правоотношение е било

прекратено, е една от формите на нарушение на задълженията по трудовия договор между страните”. Причинените на работника или служителя вреди, в резултат на това задържане, подлежат на обезщетяване съгласно чл. 226, ал. 2 КТ, при наличие на следните четири предпоставки: 1. прекратено трудово правоотношение, 2. незаконно задържане на трудовата книжка на работника или служителя, 3. наличие на причинени вреди и 4. причинна връзка между незаконното задържане на трудовата книжка и причинените вреди. Обезщетението е в размер на брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на задържане на трудовата книжка. Работникът или служителят не е длъжен да доказва размера на конкретно претърпените от него вреди, защото той е нормативно определен. Наличието на незаконно задържане на трудовата книжка по чл. 226, ал. 2 КТ не се предпоставя от виновно поведение на длъжностни лица.

По изложените съображения Общото събрание на Гражданска колегия на Върховен касационен съд

Р Е Ш И :

1. Задължението по чл. 350, ал. 1 КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка при прекратяване на трудовото правоотношение възниква в момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

Когато трудовата книжка се намира при работодателя, неговото задължение става изискуемо и той изпада в забава от деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Когато трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, задължението на работодателя по чл. 350, ал. 1 КТ става изискуемо от момента на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ.

Когато в деня на прекратяване на трудовото правоотношение трудовата книжка не се намира при работодателя, той изпада в забава за изпълнение на задължението по чл. 350, ал. 1 КТ от деня на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ и за да се освободи от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка да се яви, за да получи лично трудовата си книжка.

2. Незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ е налице, когато работникът или служителят е предоставил на работодателя трудовата си книжка за вписване на необходимите данни и работодателят не я е върнал незабавно. За работодателя възниква задължение да заплати обезщетение по чл. 226,

ал. 2 и ал. 3, изр. 2 КТ от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, когато трудовата книжка се намира при него, и от деня на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ, когато тя се съхранява от работника или служителя. Обезщетението се дължи до предаването на трудовата книжка, съответно до изпълнение на процедурата по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
СВЕТЛА ДИМИТРОВА

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА.....
МАРИЯ ИВАНОВА.....

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 1. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 12. АЛБЕНА БОНЕВА |
| 2. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 13. БОНКА ДЕЧЕВА |
| 3. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 14. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 4. ПЛАМЕН СТОЕВ | 15. ЖИВА ДЕКОВА |
| 5. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 16. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 6. БОЙКА СТОИЛОВА | 17. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 7. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 18. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 8. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 19. ВАСИЛКА ИЛИЕВА |
| 9. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 20. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 10. МАРИО ПЪРВАНОВ | 21. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 11. ЕМИЛ ТОМОВ | 22. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |

23. БОРИС ИЛИЕВ	32. ГЕРГАНА НИКОВА
24. БОЯН ЦОНЕВ	33. МАЙЯ РУСЕВА
25. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА	34. ЕРИК ВАСИЛЕВ
26. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ	35. ВАНЯ АТАНАСОВА
27. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ	36. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ
28. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА	37. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА
29. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ	38. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ
30. ЛЮБКА АНДОНОВА	39. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА
31. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА		