



СТАТИИ / ARTICLES

СУБЕКТИВНОТО ПРАВО НА НЕСПАЗВАНЕ СРОКА НА ДАДЕНОТО
ПРЕДИЗВЕСТИЕ – СЪЩНОСТ, РЕД ЗА УПРАЖНЯВАНЕ И ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ*Нина Гевренова*THE SUBJECTIVE RIGHT TO NON-OBSERVANCE OF THE TERM OF NOTICE –
THE NATURE OF THE EXERCISE AND THE LEGAL CONSEQUENCES*Nina Gevrenova*

Abstract: *The article discusses examines the main issues about the subjective right to non-observance of the term of notice particularly the nature of the exercise and the legal consequences. The author resumes that the subjective right to non-observance of the notice period is an original and highly relevant legislative decision.*

Key words: *term of notice; legal consequences; subjective right*

Всяка една от страните по индивидуалното трудово правоотношение има субективно потестативно право да прекрати неговото съществуване с предизвестие (по арг. от чл. 326 и чл. 328 от Кодекса на труда (КТ)). Предизвестие е едностранното волеизявление, с което титулярът упражнява правото и въпреки волята на насрещната страна внася промяна в нейната правна сфера, чието съдържание не се изчерпва само с прекратяване на съществуващото правоотношение. Промяната включва и правото на всяка една от страните, независимо дали е отпавила, или получила предизвестие, да не спазва неговия срок и да определи момента на прекратяване. Това е основната причина, поради която правото на неспазване срока на предизвестие се използва изключително често в практиката, особено от работодателите в случаите, когато искат бързо да уволнят своите служители. В същото време то не попада във фокуса на трудовоправната теория

и не е предмет на изследвания, които да анализират многобройната, а в някои отношения и спорна практика на Върховния касационен съд (ВКС).

От момента, в който предизвестие достига до знанието на насрещната страна, започва да тече срок, с чието изтичане трудовото правоотношение се прекратява за в бъдеще¹. Прекратителният ефект настъпва автоматично, без да е необходимо страните да правят нарочни волеизявления, или въпреки наличието на такива в противен смисъл. В този смисъл заповедта, която работодателят на основание чл. 335, ал. 1 КТ е длъжен да издаде, е декларативна и само установява факта на прекратеното поради изтичане на срока на предизвестие правоотношение. Тя няма конститутивно по отношение на прекратяването значение и нейното връчване на служителя не се отразява както върху факта, така и върху момента на прекратяването².

¹ В този смисъл в **Милованов, К.** Трудов договор. Сключване. Изменение. Прекратяване. Второ прераб. и доп. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2008, с. 228–232; **Мръчков, В.** Трудово право. Десето прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018, с. 593–596. В този смисъл трайната практика на ВКС в Реш. № 664 по гр. д. № № 192/2009 г., г. к. IV г. о. на ВКС; Реш. № 428/16.06.2010 г. по гр. д. № 290/2009 г., г. к. III г. о. на ВКС; Реш. № 536/19.12.2012 г. по гр. д. № 89/2012 г., г. к., IV г. о. на ВКС; Реш. № 357/03.12.2015 по гр. д. № 1656/2015 г., г. к. IV г. о. на ВКС и т. н.

² В този смисъл Реш. № 357/03.12.2015 г., по гр. д. № 1656/2015 г., г. к. IV г. о. на ВКС; Реш. № 264/10.06.2015 г. по гр. д. № 1222/2015 г., г. к. IV г. о. на ВКС и т. н.

От момента, в който предизвестието дос- тига да насрещната страна, възниква субектив- ното право на неспазване на неговия срок. Титуляр на правото е всяка една от страните независимо дали отправя, или получава предизвестие за едно- странно прекратяване (по арг. чл. 220 КТ). Пра- вото възниква по силата на императивната раз- поредба в чл. 220 КТ и е елемент от норматив- ното съдържанието на всяко едно трудово право- отношение независимо от основанията за възник- ване и съдържанието му. То обаче съществува в латентно състояние до момента, в който основа- нието за неговото упражняване възниква и по- точно една от страните довежда до знанието на другата предизвестие, с което прекратява право- отношението по реда на чл. 326 КТ или чл. 328 КТ. В резултат най-ранният момент, в който пра- вото реално и законосъобразно може да бъде уп- ражнено, е този, в който предизвестието се от- правя или се получава от насрещната страна. В първия случай страната, която отправя предиз- вестието, упражнява и двете права – правото да прекрати правоотношението, отправяйки пре- дизвестие, и правото да не спазва неговия срок. Това ѝ позволява да упражни правата еднове- рменно, отправяйки двете волеизявления и довеж- дайки ги едновременно до знанието на другата страна. Така например работодателят упражнява правото си на уволнение по реда на чл. 328, ал. 2 КТ и едновременно с това правото си да не спазва срока на предизвестието. Това му позволява в предизвестието да заяви, че предизвестява слу- жителя, че на основание чл. 328, ал. 2 КТ и с из- тичане на срока на предизвестието прекратява правоотношението. Също така на основание чл. 220, ал. 1 КТ изцяло не спазва срока на предиз- вестието, поради това и денят на неговото връч- ване е последният ден, в който трудовото право- отношение съществува.

Във втория случай страната, която полу- чава предизвестието, не прекратява трудово пра- воотношение, а разполага само с правото да не спазва неговия срок. Поради това и най-ранният момент, в който тя може да го направи, е до изти- чане на деня, в който е получила отправеното от насрещната страна предизвестие за прекратя- ване. Например работодателят упражнява пра- вото си на уволнение по реда на чл. 328, ал. 2 КТ и отправя предизвестието до служителя, в което заявява, че спазва неговия срок. От момента, в който служителят узнава съдържанието на пре- дизвестието, за него възниква право да не спазва срока, което може да упражни веднага, отправяйки

от своя страна заявление, че на основание чл. 220, ал. 2 КТ изцяло няма да спазва срока на полученото предизвестие. При условие, че успее да входира (доведе до знанието на работодателя) заявлението в същия ден, то това е и последният ден, в който трудовото правоотношение съществува.

Най-късният момент, в който правото може да бъде упражнено, е денят, в който срокът по предизвестието изтича и правоотношението авто- матично се прекратява. В този смисъл срокът по предизвестието е преклузивен и неговото изти- чане прекратява възможността на страните да упражнят субективното право.

Правото да не се спазва срокът на предиз- вестието е субективно потестативно трудово право, с което се внася съществена промяна по правоотношението и титулярът едностранно, въпреки и независимо от волята на насрещната страна, променя момента, в който то престава да съществува. Прекратяването не настъпва с изти- чане на срока по отправеното предизвестие, а в друг, по-ранен и еднолично определен от титуляра момент. Прекратяват се задълженията на служи- теля да полага труд, да се явява на работа всеки работен ден, да спазва работното време, да изпъл- нява трудовата норма, неговите права да получава трудово възнаграждение, да ползва платен или друг вид отпуск и т. н. Съответно прекратяват се пра- вата и задълженията на работодателя, включи- телно правото му да използва работната сила и да възлага работа на служителя, да налага дисципли- нарна отговорност за извършени нарушения и т. н.

Промяната в момента на прекратяване влече след себе си и други, съществени и в голямата си част неблагоприятни за всяка една от страните правни последици. За служителя те са свързани с това, че периодът от момента на прекратяване до момента на пълното изтичане на срока не е трудов стаж, не е осигурителен стаж, не се трупат платен годишен отпуск, който, ако не бъде из- ползван, се заплаща като обезщетение и т. н. За работодателя основните неблагоприятни после- дици се пораждат от факта, че остава без слу- жител в по-ранен от очаквания момент и му се налага спешно да намери и да възложи на друго лице изпълнението на задълженията, за да осигури из- пълнението на трудовата дейност. Разбира се, за него настъпват и поредица от благоприятни после- дици, които в голяма степен обясняват защо ра- ботодавателите много по-често използват правото. Работодавателят се освобождава от задължението да изплаща осигурителните вноски за целия срок на предизвестието, да предоставя ползването или

да изплаща обезщетение за натрупания през този период от време платен годишен отпуск и т. н.

Титулярът самостоятелно и само с оглед своя интерес определя новия (различен) момент на прекратяване на правоотношението, поради това и неговото решение не подлежи на съдебен контрол по същество. Законодателят предоставя голяма свобода в избора на момента на прекратяване, като позволява както пълното, така и частичното неспазване срока на даденото предизвестие³. Титулярът има право изцяло да не спази срока и деня, в който предизвестие се довежда до знанието на насрещната страна, да е последният ден от съществуването на трудовото правоотношение (по арг. чл. 220 във връзка с чл. 335, ал. 2, т. 2 КТ). Той може частично да не спази този срок и тогава денят, в който волеизявлението за неспазване достига до знанието на насрещната страна, е последният ден, в който правоотношението съществува (по арг. чл. 220 във вр. с чл. 335, ал. 2, т. 2 КТ). Независимо кой от вариантите бъде реализиран, волеизявлението за неспазване на срока има конститутивно значение за прекратяването и предизвиква прекратителното си действие независимо от волята и поведението на насрещната страна⁴. В същото време волеизявлението прекратява правоотношението само при условие, че се довежда до знанието на насрещната страна, респективно, ако не се доведе, не предизвиква никакви правни последици.

Интересно е, че в чл. 220 КТ не се изисква волеизявлението, с което правото на неспазване срока на предизвестие се упражнява, да се прави в писмена форма, която е форма за неговата действителност. Разпоредбата създава едно напълно грешно впечатление, че волеизявлението може да се прави както в устна, така и в писмена форма, която е форма за неговото доказване. Аргументите в подкрепа на това са няколко. При условие, че работодателят упражнява правото, той разполага с две възможности. Първата е да упражни правото и да заяви, че няма да спази срока на предизвестие (изцяло или частично) още в самото предизвестие. В този случай по силата на императива на чл. 326, ал. 1 КТ, изискващ писмена форма за действителност на предизвестие, може да го прави само писмено. Втората възможност е да упражни правото след връчване на предизвестие, тогава следва да го направи със заповедта за прекратяване, която по

силата на чл. 335, ал. 1 КТ се изготвя само в писмена форма за действителност.

От своя страна, служителят също разполага с две възможности. При първата упражнява правото и заявява, че няма да спази срока на предизвестие едновременно с неговото отправяне, тоест в самото предизвестие. По силата на чл. 326, ал. 1 КТ той също като работодателя трябва да го направи в писмена форма, която е за действителност на предизвестие. Втората възможност е в по-късен момент и със заявление да оповести неспазването (изцяло или частично) на остатъка от срока по вече даденото предизвестие. За това заявление КТ не урежда изрично изискване за направата му в писмена форма, следователно писмената форма е за доказване в полза на служителя, върху когото при евентуален съдебен спор пада тежестта за доказване на упражненото право.

Следователно КТ въвежда различни изисквания по отношение на формата, в която работодателят и служителят упражняват правото на неспазване срока на даденото предизвестие. Законодателят е последователен и задължава работодателя да упражнява правото в писмена форма като форма за действителност на неговото волеизявление независимо дали то се обективира в предизвестие, или в заповед за прекратяване. По отношение на служителя обаче подходът е различен и той упражнява правото си по два, различни начина, както следва: задължително в писмена форма в предизвестие и по избор в писмена или устна форма в заявлението. Тази последователност е в основата на множеството спорове и различното тълкуване в практиката и следва да бъде преодоляна с уеднаквяване на правния режим за упражняване правото на неспазване на срока на даденото предизвестие. Законодателят може да направи това с промени в текста на разпоредбата в чл. 220 КТ, като се посочи писмената форма като форма за действителност за упражняване правото както за работодателя, така и за служителя.

В практиката много често се поставя въпросът дали, ако работодателят изцяло не спазва срока на предизвестие, е длъжен да издава два отделни писмени акта – предизвестие и заповед, или е достатъчно издаването само на заповедта. Считаю, че отговорът категорично трябва да е, че работодателят няма задължение да издава предизвестие и заповед, достатъчно е да издаде

³ Виж в **Милованов, К.** Цит. съч., 232–233.

⁴ В този смисъл Реш. № 873/18.01.2011 г. по гр. д. № 1757/2009 г., г. к., IV г. о.

само заповед, с която да упражни правото си на уволнение с предизвестие и правото си на неспазване срока на това предизвестие⁵.

Важно е да се посочи, че правото на неспазване на срока на предизвестията не предизвиква промяна в който и да е от другите параметри на прекратеното правоотношение. Неговото упражняване не засяга нито субекта, който едностранно прекратява правоотношението, нито правното основание, на което го прави. В този смисъл издадените в противоречие заповеди на работодателя за прекратяване на правоотношението, са незаконосъобразни и подлежат на отмяна само на това основание.

За страната, която не спазва срока на предизвестията, възниква задължение за изплащане на обезщетение (по *арг. чл. 220 КТ*). Независимо че законодателят използва термина „обезщетение“, не става въпрос за имуществена отговорност на страните по трудовото правоотношение. Вярно е, че при неспазване срока на предизвестие всяка една от страните търпи вреди и по-точно имуществени вреди от вида на пропуснатите ползи. Служителят „губи“ трудовото възнаграждение, което би отработил и съответно би получил, ако правоотношението се бе запазило за целия срок на предизвестията; също така периодът на неспазвания срок на предизвестията не е трудов стаж, поради това той „губи“ и платения годишен отпуск, който би се трупал по правоотношението; периодът от време не е и осигурителен за служителите стаж и т. н. От своя страна, работодателят също претърпява вреди, свързани най-вече с това, че „губи“ възможността да използва работната сила, която служителът би имал задължение да предоставя през периода на неспазването на предизвестията. Тези вреди обаче не са причинени от противоправното и виновно поведение на страните, а точно от обратното – от законосъобразното упражняване от тях субективно право на неспазване срока на предизвестията. Следователно

независимо от термина „обезщетение“, не е налице съставът на имуществена отговорност, а по-скоро – на правната фигура на „изпълнение чрез нещо друго“⁶. Законодателят предоставя възможност за избор между два варианта на законосъобразно поведение: първият е спазване срока на предизвестията с изпълнение на задълженията и упражняване на правата по правоотношението, а вторият – неспазване на този срок и изплащане на имуществена престаия, която компенсира претърпените от насрещната страна вреди. Следва да посочим, че „компенсацията“ не покрива вредите в пълен размер, а само в частичен и до размера на брутното трудово възнаграждение, но това е общо положение, възприето и стриктно спазвано от законодателя в уредбата на обезщетенията по *КТ*⁷. Въпреки това и в двете хипотези законодателят успява да гарантира имуществените права на служителите, защото, когато срокът се спазва и той работи, има право и получава брутното си трудово възнаграждение, а когато не се спазва, получава заместващото го обезщетение.

Задължението за обезщетение възниква при наличие на правно основание със следните елементи:

- 1) упражнено право на неспазване срока на предизвестията;
- 2) настъпили пропуснати ползи за насрещната страна в резултат на неспазвания срок на даденото предизвестие;
- 3) пряка причинна връзка между неспазвания срок и настъпилите вреди. Правното основание възниква само при кумулативното наличие на посочените елементи, респективно липсата на който и да е от тях води до невъзникване на задължението за обезщетение.

В практиката много често се поставя въпросът, свързан с момента, в който задължената страна изпада в забава и лихвите започват да текат. Независимо че този проблем е налице само

⁵ В този смисъл с *Реш. № 94/01.07.2013 г. по гр. д. № 1301/2012 г., г. к., III г. о.* се посочва, че работодателят не е длъжен да отправи писмено предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение на основанията по *чл. 328 КТ* при условие, че е издал заповед на някое от тези основания, връчена на работника по надлежния ред и съдържаща неговото волеизявление за изплащане на обезщетението поради неспазване срока на предизвестията. С решението се преодолява практиката на някои първо- и второинстанционни съдилища, че липсата на писмено предизвестие е самостоятелно основание за незаконосъобразност на уволнение по отношение на всички състави по *чл. 328, ал. 1 КТ*.

⁶ Виж в този смисъл **Василев, Ат., В. Мустаков, К. Средкова**. Коментар на Кодекса на труда. Дванадесето прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, с. 734–736; **Мръчков, В. В.** Цит. съч., с. 678.

⁷ В друг смисъл **Василев, Ат. и др.** Цит. съч., 734–735. Проф. Василев счита, че размерът на обезщетението не се съизмерва с претърпени или дори презюмирани вреди, а се определя глобално, форфетерно, именно защото не представлява вреда и следователно няма характер на обезщетение.

при частичното, но не и при пълното неспазване срока на даденото предизвестие, той следва да бъде анализиран. Считам, че задължението възниква, респективно при липса на изпълнение страната изпада в забава в момента, в който трудовото правоотношение се прекратява поради неспазения срок на даденото предизвестие. Това е така, защото пропуснатите ползи, които задължението обезщетява, настъпват с прекратяване на правоотношението, но не и докато то все още съществува. При условие, че срокът на предизвестие изцяло не се спазва, моментът на прекратяване съвпада с момента, в който правото на прекратяване се упражнява. Отправяйки предизвестие, страната заявява, че изцяло не го спазва, и датата на неговото връчване е последният ден, в който правоотношението съществува. Съответно задължението за изплащане на обезщетението възниква на първия ден, който следва датата на прекратяване поради изцяло неспазеното предизвестие, и при липса на доброволно изпълнение, лихвите започват да текат от същия този ден. В хипотезата на частичното неспазване на срока трудовото правоотношение не се прекратява в момента, в който правото се упражнява, а в един по-късен, бъдещ момент. Докато правоотношение съществува, нито една от страните не търпи вреди, респективно няма задължение за тяхната обезвреда и не може да изпадне в забава. Задължението възниква чак в момента, в който прекратяването настъпва и причинява вредите, които задължената страна доброволно обезщетява или изпада в забава.

Обезщетението за неспазен срок на даденото предизвестие се дължи едновременно с всички останали обезщетения, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение. Работодателят го изплаща независимо дали освен него изплаща и обезщетение при прекратяване на правоотношението на определени основания (по арг. чл. 221 и чл. 222, ал. 2 и ал. 3 КТ); оставане без работа в резултат на уволнението (по арг. чл. 222, ал. 1. КТ); обезщетение за натрупан, неизползван и непогасен по давност платен годишен отпуск (по арг. чл. 224 КТ), и т.н.⁸.

Размерът на обезщетението се определя в зависимост от договорената продължителност на неспазеното предизвестие (по арг. чл. 220 във връзка с чл. 326, ал. 2 и ал. 3 КТ). Разбира се,

колкото по-голяма е договорената между страните продължителност на срока на предизвестие, толкова по-голям е размерът на обезщетението, и обратното, договорената минимална продължителност на този срок води до минимален размер на обезщетението. При условие, че срокът изцяло не се спазва, обезщетението се дължи за целия срок на предизвестие (един, два, три месеца), респективно при частично неспазване – за съответната част от неспазения срок на даденото предизвестие.

Независимо дали става въпрос за пълно, или за частично неспазване срока на предизвестие обезщетението винаги се изчислява на база брутното трудово възнаграждение, получено през календарния месец, който предхожда възникването на основанието за изплащане на обезщетението⁹. При условие, че този календарен месец не е пълен отработен месец (пълен брой отработени за съответния месец работни дни) брутното трудово възнаграждение се изчислява като полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение се умножава по броя на работните дни за същия месец (по арг. чл. 228 КТ във връзка с чл. 19 Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ).

Обстоятелството, че базата за изчисляване на обезщетението е брутното, а не основното трудово възнаграждение, е съществена правна закрила за страните и най-вече за служителите. По силата на императива в чл. 17, ал. 1 НСОПЗ брутното трудово възнаграждение включва основното и допълнителните възнаграждения с постоянен характер и се определя нормативно или по взаимно съгласие на страните. В зависимост от вида на източника на трудовото право нормативната уредба се съдържа в държавни източници (КТ и НСОПЗ) и в недържавни източници – колективен трудов договор (КТД) и вътрешни правила за работната заплата (ВПРЗ).

Държавата урежда два различни по основание и размер вида допълнителни възнаграждения с постоянен характер. Първият вид включва възнаграждението за трудов стаж и професионален опит и възнаграждението за научна степен и научно звание (по аргумент чл. 15, ал. 1 във връзка с чл. 11 и чл. 12 НСОПЗ). И двете възнаграждения се дължат за разликата в начина, по който служителът работи в резултат на натрупания опит,

⁸ Виж в този смисъл **Василев, Ат. и др.** Цит. съч., с. 735–736.

⁹ В този смисъл трайната практика на ВКС в Реш. № 617/15.10.2010 г. по гр. д. № 1493/2009 г., г. к., III г. о. на ВКС; Реш. № 94/01.07.2013 г. по гр. д. № 1301/2012 г., г. к., III г. о.

знания и умения при извършване на еднотипни трудови дейности. Основанията за тяхното изплащане включват презюмирана от законодателя, но не и отговаряща на реалното представяне на служител разлика в начина на работа, която обаче работодателят е длъжен да възмезди. По силата на чл. 17, ал. 1 във връзка с чл. 15, ал. 1 НСОПЗ допълнителните възнаграждения за трудов стаж и професионален опит и за научно звание са част от brutното трудово възнаграждение и от обезщетението за неспазен срок на даденото предизвестие.

Вторият вид са допълнителните възнаграждения, които по силата на легалната дефиниция в чл. 15, ал. 2 НСОПЗ притежават два белега, както следва: да зависят само от отработеното работно време и да се изплащат постоянно. Първото изискване ограничава възнаграждения до тези, чието основание включва полагане на допълнителен или специфичен труд, чието отработване е основание за изплащане на допълнително възнаграждение. Това са допълнителните възнаграждения за извънреден труд (по arg. чл. 262 КТ), за нощен труд (по arg. 261 КТ), за работа през официални празници (по arg. 264 КТ). Работодателят е този, който едностранно разпределя работното време и определя начина за неговото изчисляване (подневно или сумирано), началото и края на работния ден при подневно или работната смяна при сумирано; работното време през денонощието (дневен, нощен или смесен труд), през почивните дни или официалните празници и т. н. Следователно изцяло от него зависи дали служителят отработва „специфичното“, или „допълнително“ работно време, което е основанието за изплащане на допълнителното възнаграждение. Поради това считам, че „постоянно изплащане“ тук означава, че работодателят разпределя работното време по начин, който изисква регулярно полагане на съответния вид работно време и постоянно изплащане на дължимото за това допълнително възнаграждение.

За да има постоянен характер, допълнителното възнаграждение трябва да притежава и двата правни белега, респективно липсата на който и да е от тях е основание за неговото изключване от brutното трудово възнаграждение и от размера на обезщетението. Според мен допълнителните възнаграждения, които могат да покрият и двата правни белега, са само две: за нощен труд и за дежурство. Законодателят изрично изключва останалите видове допълнителни възнаграждения от състава на brutното трудово възнаграждение и от размера на обезщетението, което го замества при неспазване

срока на предизвестие. Тук попадат допълнителните възнаграждения за извънреден труд, за добро представяне в процеса на работа, за постигнати резултати, за допълнително материално стимулиране, бонуси, премии и т. н.

В същото време държавата позволява като недържавни източници КТД и ВПРЗ да уреждат и да придават постоянен характер на различни видове допълнителни възнаграждения. На първо място, могат да придадат постоянен характер на всяко допълнително възнаграждение, което законодателят урежда с непостоянен характер: за извънреден труд, за време на разположение, за вътрешно съвместителство и т. н. На второ място, могат да придадат постоянен характер на всяко допълнително възнаграждение, което самите те уреждат по основание и размер. По силата на КТД или ВПРЗ с постоянен характер могат да са бонуси, премии, допълнително материално стимулиране за постигнати резултати, и т. н. В резултат допълнителните възнаграждения стават част от brutното трудово възнаграждение и от обезщетението за неспазен срок на предизвестията, които техните адресати изплащат. Например служител има основно възнаграждение в размер на 1000 лв. и допълнителни възнаграждения за трудов стаж и професионален опит в размер на 240 лв., бонус в размер на 300 лв. и за извънреден труд в размер на 100 лв. Служителят прекратява правоотношението на основание чл. 326, ал. 1 КТ, като отправя едномесечното предизвестие, заявява, че изцяло не го спазва и дължи обезщетение в размер на едномесечно brutно трудово възнаграждение. По силата на КТ и НСОПЗ само възнаграждението за трудов стаж и професионален опит е с постоянен характер и brutното месечно възнаграждение е 1240 лв., а по силата на чл. 220 във връзка с чл. 228 КТ и обезщетението, което той дължи, е в размер на 1240 лв. При условие, че по силата на ВПРЗ допълнителното възнаграждение за извънреден труд и бонусът са с постоянен характер, то brutното възнаграждение на служителя вече е в размер на 1640 лв. и размерът на дължимото от него по чл. 220 КТ обезщетение също е в размер на 1640 лв.

Страните по правоотношението имат право да придадат постоянен характер на всяко едно допълнително възнаграждение, което държавата, КТД или ВПРЗ не уреждат, както и да уредят за първи път, различно възнаграждение с такъв характер. Те могат да постигнат съгласието в трудовия договор, в допълнително споразумение по реда на чл. 119 КТ или допълнително спо-

разумен по реда на чл. 107 КТ при възникнало изборно или конкурсено правоотношение. На общо правно основание служителят и работодателят могат да придадат постоянен характер на всяко допълнително възнаграждение, включително: за извънреден труд, за вътрешно съвместителство, за престой или некачествена продукция, бонус, премия и т. н.

При условие, че задължението не се изпълни и обезщетението не се изплати, то страната има право да го търси по съдебен ред, с помощта на осъдителен иск в общата тригодишна давност по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. Неизплащането на обезщетението не предизвиква други правни последици и не променя момента или факта на прекратяване на трудовото правоотношение. В този смисъл не мога да споделя застъпеното в Решение № 617 от 15.10.2010 г. по гр. д. № 1493/2009 г., г. к. III г. о. на ВКС разбиране, че ако дължимата сума за обезщетението по чл. 220 КТ не се заплати, прекратяването на трудовия договор не настъпва и срокът на предизвестие трябва реално да се отработи. Аргументите „против“ това мнение са няколко. На първо място, прекратяването е елемент от правната промяна, която правото на неспазване срока на даденото предизвестие предизвиква. Поради потестативния характер на правото прекратяването настъпва само и единствено по силата на неговото упражняване и от момента, в който страната, която го упражнява еднолично, посочва (по арг. чл. 335, ал. 2, т. 2 КТ). Прекратяването не зависи от това дали неспазилата срока на предизвестие страна изплаща, или не обезщетение, дали го изплаща в дължимия размер, в кой момент го изплаща, и т. н. На следващо място задължението за обезщетяване е правната последица, която прекратеното трудово правоотношение предизвиква. Задължението възниква и се изпълнява само ако прекратяването вече е факт, но не и в по-ранен момент, докато трудовото правоотношение продължава да съществува. По-

ради това неизпълнението на задължението за обезщетение не може да е правно основание за заличаване с обратна сила на вече настъпилото прекратяване и на свързаните с него последици. Не на последно място, ако тезата на ВКС бе вярна, то в КТ трябваше да има изрична разпоредба, че прекратяването се счита за отпаднало, ако страната, която дължи обезщетението, не го изплати в срок. Такава норма обаче не съществува в позитивното трудово право, поради това и посочената теза според мен не намира сериозно основание и опора в закона.

В заключение може да се каже, че субективното право на неспазване срока на предизвестие представлява едно оригинално и с голямо практическо значение законодателно решение. То предоставя специфичната възможност на страните по трудовото правоотношение да „управляват“ неговия живот и да определя продължителността на съществуването му само с оглед на своя интерес и желание. В същото време задължението за обезщетение в голяма степен гарантира запазване на техните имуществени права независимо от неблагоприятните последици, които правото предизвиква.

БИБЛИОГРАФИЯ

Василев, Ат., В. Мавров, К. Средкова. Коментар на Кодекса на труда. Дванадесето прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016. // **Vasilev, At., V. Mavrov, K. Sredkova.** Komentar na Kodeksa na truda. Dvanadeseto prerab. i dop. izd. S.: Sibi, 2016.

Милованов, К. Трудов договор. Сключване. Изменение. Прекратяване. Второ прераб. и доп. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2008. // **Milovanov, K.** Trudov dogovor. Sklyuchvane. Izmenenie. Prekratyavane. Vtoro prerab. i dop. izd. S.: ИК „Труд и право“, 2008.

Мръчков, В. Трудово право. Десето прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018. // **Mrachkov, V.** Trudovo pravo. Deseto prerab. i dop. izd. S.: Sibi, 2018.