

## Запори върху трудовото възнаграждение

Сред изрично предвидените в чл. 272, ал. 1 КТ удръжки от трудовото възнаграждение, които могат да се правят без изричното съгласие на работника или служителя, са включени и „запори, наложени по съответния ред“. В последните години запорите върху трудови възнаграждения пораждат доста практически затруднения.

- **Насочване на принудително изпълнение върху трудовото възнаграждение.**

Когато длъжниците не погасяват доброволно задълженията си, често се прибегва до способите на принудителното изпълнение. **Ако длъжникът е работник или служител по трудово правоотношение, изпълнението може да се насочи върху трудовото му възнаграждение (чл. 512 ГПК).**

От момента на получаване на запорното съобщение **работодателят**, като „трето задължено лице“ по смисъла на чл. 507 и сл. ГПК, **има задълженията на пазач спрямо длъжниците суми (трудовете възнаграждение)**. Вместо да го изплаща на работника или служителя, той е задължен да плати на съдебния изпълнител, докато бъде погасено задължението, посочено в запорното съобщение.

Тъй като по социални съображения не може да се допусне целият трудов доход на едно лице да се използва за погасяване на задълженията му, законът определя т. нар. **несеквестрируем доход** – един минимум, който да гарантира задоволяването на базовите нужди на длъжника и неговото семейство. Задълженията на работодателя в подобна ситуация са предимно от технически характер – да превежда секвестрируемата част от дохода по сметка, посочена от съдебния изпълнител.

- **Вземания по трудовото правоотношение, върху които може да се наложи запор.**

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 или същото учреждение (чл. 512, ал. 1 ГПК).

**ВАЖНО!** Следователно принудителното изпълнение може да се окаже насочено не само върху основното и допълнителните трудови възнаграждения за изпълняваната работа, но и върху други възнаграждения, които се дължат срещу положен труд, например авторски възнаграждения на работника или служителя.

Колебанията често възникват относно вземания на работника или служителя по трудовото правоотношение, които нямат характер на възнаграждение (по-конкретно обезщетенията по Кодекса на труда, изплащани при прекратяване на трудовия договор). Администрацията на МТСП е изразявала становища за недопустимост на такива запрори. Например на запитване на интернет страницата на Министерството е даден следният отговор: „В ГПК, при изпълнение върху вземания на длъжника в чл. 512, е предвиден запор върху трудовото възнаграждение. По списъка на Кодекса на труда, обезщетението по чл. 222, ал. 3 КТ не е трудово възнаграждение, а парично обезщетение. Разликата са в предназначението, усаовията и начина на изплащане, данъчното облагане, в зачитането на трудов и осигурителен стаж и др. Поради това, мнението ни е, че върху паричното обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ не може да се налага запор“.

Като цяло в практиката така изложеният извод не се споделя. Наистина, ГПК предвижда специални правила относно запора върху трудово възнаграждение, а обезщетенията не са възнаграждение, но това не означава, че законът забранява налагането на запор върху обезщетение по Кодекса на труда. Специален режим е предвиден за обезщетенията от общественото осигуряване (например обезщетението за временна неработоспособност или за безработица), но не и за дължимите от работодателя обезщетения по Кодекса на труда.

**ВАЖНО!** Ето защо е от изключителна важност работодателите да проверяват внимателно текста на получените запорни съобщения. Често съдебните изпълнители използват по-широка формулировка, с цел избягване на всяко съмнение относно запорираните вземания, напр. „налагам запор върху всички вземания, произтичащи от трудовото

*правоотношение“. При такава формулировка е ясно, че се включва не само трудовото възнаграждение, а и обезщетенията при прекратяване на трудовото правоотношение.*

• **Секвестрируемата и несеквестрируемата част от дохода.**

Измененията в ГПК от месец октомври 2017 г. засегнаха и изпълнителното производство, включително несеквестрируемостта, когато изпълнението е насочено върху възнаграждение за труд или пенсия. За разлика от предходната редакция на чл. 446, ал. 1 ГПК, в която максимално допустимият размер на удържките се определяше според трудовия доход (респ. пенсията) на длъжника, посочени в закона в определен диапазон (напр. до 300 лв., от 300 до 600 лв. и т. н.), сега законодателят предпочете да използва минималната работна заплата като своеобразна единица за измерване на дохода. В момента тя е 510 лв.

В сега действащата редакция на чл. 446, ал. 1 ГПК е предвидено, че ако изпълнението е насочено върху трудовото възнаграждение или върху друго каквото и да е възнаграждение за труд, както и върху пенсия, чиито размери са над минималната работна заплата, може да се удържа само:

1. ако осъденото лице получава месечно възнаграждение в размер между минималната работна заплата и двукратния размер на минималната работна заплата – една трета част, ако е без деца, и една четвърт част, ако е с деца, които издържа;

2. ако осъденото лице получава месечно възнаграждение в размер между двукратния размер на минималната работна заплата и четирикратния размер на минималната работна заплата – една втора част, ако е без деца, и една трета част, **ако е с деца, които издържа;**

3. ако осъденото лице получава месечно възнаграждение в размер над четирикратния размер на минималната работна заплата – горницата над двукратния размер на минималната работна заплата, ако е без деца, и горницата над два пъти **и половина размера на минималната работна заплата, ако е с деца, които издържа.**

Както и досега, месечното трудово възнаграждение се определя, след като се приспаднат дължимите върху него данъци и

загължителни осигурителни вноски, т. е. става дума за нетен размер на възнаграждението.

Извън посочените промени в начина на определяне на възнаграждението и съответната секвестрируемата част от него, логиката на изчисляване на максимално допустимите удържки е същата. Минималната работна заплата е абсолютната долна граница на секвестрируемостта. Ако работник или служител получава нетно възнаграждение под установената минимална работна заплата за страната, никаква част от това възнаграждение не може да бъде удържана, без значение дали е със или без деца.

#### ПРИМЕР

Служител получава нетно трудово възнаграждение от 800 лв. и няма деца, които да удържа. Тук ще се приложи хипотезата: „ако осъденото лице получава месечно възнаграждение в размер между минималната работна заплата и двукратния размер на минималната работна заплата – една трета част, ако е без деца“. Секвестрируемата част от дохода на служителя ще е  $1/3$  от 800 лв. или 266,66 лв. Същевременно важи и абсолютната несеквестрируемост на дохода в размер на минималната работна заплата. И двете правила трябва да се съобразят – това за несеквестрируемост на доход в размер на минималната работна заплата и за пропорционално определената секвестрируема част от дохода съгласно чл. 446, ал. 1 ГПК. Според първото ограничение секвестрируемата част от възнаграждението е 290,00 лв. (800 лв. – 510 лв.). Удържката в случая може да се извърши в определения пропорционален размер от 266,66 лв., тъй като той влиза в секвестрируемия доход. (Ако беше над тази сума, например 300 лв., удържката трябваше да се намали до максимално допустимите 290 лв.)

**Необходимо е да се съобрази още и характерът на вземането, чието изпълнение се търси. Ограниченията за секвестрируемост на дохода не се отнасят до задължения за удържка. В тези случаи присъдената сума за удържка се удържа изцяло, а удържките за другите задължения на осъдения и за задължения за удържка за минало време се правят върху остатъка от всичките му доходи (чл. 446, ал. 3 ГПК).**

- **Конкуренция на запори.**

Конкуренцията на запори е ситуация, при която работодателят получи повече от едно запорно съобщение от различни съдебни изпълнители по отношение на възнаградението на едни и същи работник или служител. В практиката са познати няколко възможни подхода.

Според едното схващане запорите трябва да се изпълнят **в поредността на налагането им**, респективно на приемането им от работодателя - първо изцяло първия по време, след това изцяло втория и т. н. Среца се и разбирането, че работодателят трябва да започне да плаща **едновременно по всички получени запорни съобщения**: било поравно според броя им, било пропорционално на описаните в запорните съобщения вземания.

Практически по-често срещаното и подкрепено от Камарата на частните съдебни изпълнители виждане е първото, т. е. за **последователно удовлетворяване на вземанията**. То е и по-логично. Работодаелят, в качеството си на трето задължено лице, следва да изпълни задълженията си съгласно чл. 508, ал. 1 ГПК, а именно в тридневен срок от връчването на запорното съобщение да съобщи на съдебния изпълнител:

- признава ли за основателно вземането, върху което се налага запорът и готов ли е да го плати;
- има ли претенция от други лица върху същото вземане;
- наложен ли е запор и по други изпълнителни листове върху това вземане и по какви претенции;
- превежда ли суми по банкова сметка на длъжника, банката, в която е открита сметката, както и размера на сумата.

Третото задължено лице отговаря за вредите, които биха последвали за вискателя, поради неуведомяване в срок. Отговорът по чл. 508, ал. 1 от ГПК ще позволи на съдебните изпълнители с последващи запори да се присъединят към изпълнителното дело на кредитора по предходен запор, за който са узнали от съобщението на работодателя. **Съдебният изпълнител по първия наложен запор може да извърши разпределение между всички вземания.**

***ВАЖНО!** Най-същественният аргумент в подкрепа на тезата, че разпределението трябва да се извърши от съдебния изпълнител по първия наложен запор, а не от работодателя, се извежда от факта,*

*че законодателството не третира по еднакъв начин всички вземания. Някои от тях се ползват с право на предпочтително удовлетворение. Нито е отговорност на работодателя, нито е от неговата компетентност да преценява привилегиите на вземанията.*

• **Задължения на работодателя, получил запорно съобщение, докато трудовото правоотношение съществува и след прекратяването му.**

Основните задължения, възникващи при получаване на запорното съобщение, бяха посочени в преходната точка и тук няма нужда да бъдат повтаряни. Това са задълженията по чл. 508, ал. 1 ГПК.

**Добре е обаче още веднъж изрично да се акцентира върху практическата важност на точното изпълнение на указанията в запорното съобщение.** Възможните пропуски в тази насока могат да ангажират както отговорността на работодателя в качеството му на трето задължено лице, така и на отделни длъжностни лица в предприятието. Лице, което плати трудово възнаграждение на длъжника по изпълнението въпреки наложения запор, без да удържа сумата по запора, отговаря лично към вискателя за тази сума солидарно с третото задължено лице (чл. 512, ал. 4 ГПК).

**При прекратяване на трудовото правоотношение преди сумата по запора да е удържана изцяло, запорното съобщение се препраща на новия работодател от лицето, което първоначално го е получило, и се смята за изпратено от съдебния изпълнител.** Третото задължено лице уведомява съдебния изпълнител за новото място на работа на длъжника и за размера на сумата, удържана до преминаването на другата работа. Възможно е обаче преходният работодател да няма информация за новата месторабота на длъжника, поради което задължение за уведомяване е предвидено и за него. Ако след налагането на запора върху трудовото възнаграждение трудовото или служебното правоотношение на длъжника бъде прекратено и в едномесечен срок той не уведоми съдебния изпълнител за новата си работа, съдебният изпълнител му налага глоба до 200 лв. (чл. 512, ал. 7 ГПК).

***ВАЖНО!*** Запорното съобщение по вземане за удържка се вписва