

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 запори. 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.**

Секвестрируемата част от дохода, върху която може да се насочи принудителното изпълнение, зависи от два фактора: размера на заплатата и броя на децата, които длъжникът издържа. Правилата се съдържат в чл. 446 ГПК.

Цитираният текст предвижда, че ако изпълнението е насочено върху трудовото възнаграждение или върху друго каквото и да е възнаграждение за труд, както и върху пенсия, чийто размер е над минималната работна заплата, може да се удържа само:

- ако осъденото лице получава до 300 лв. месечно – една четвърт част, ако е без деца, и една пета, ако е с деца, които то издържа;

- ако осъденото лице получава от 300 до 600 лв. месечно – една трета част, ако е без деца, и една четвърт, ако е с деца, които то издържа;

- ако осъденото лице получава от 600 до 1200 лв. месечно – една втора част, ако е без деца, и една трета, ако е с деца, които то издържа;

- ако осъденото лице получава над 1200 лв. месечно – горницата над 600 лв., ако е без деца, и горницата над 800 лв., ако е с деца, които то издържа.

ВАЖНО! *Гьакувателно решение № 2 на ВКС от 26.06.2015 г. по твък. г. № 2/2013 г., ОСГТК даде отговор на въпроса дали думите „чийто размер е над минималната работна заплата“ в чл. 446, ал. 1 ГПК се отнасят само за пенсиите или и за трудовите възнаграждения.*

Според ВКС „несеквестрируемият минимум е определен абсолютно – в размер на минималната работна заплата и това се отнася както за всяко възнаграждение за труд, така и за пенсията. Няма основание да се приеме, че законодателят третира различно длъжниците, които получават доходи от работодателя на труд, от тези, които получават доходи от пенсия. Какъвто и да е източникът на дохода, абсолютно несеквестрируемата част е еднаква за всички длъжници – минималната работна заплата“.

Очевидно е налице едно вътрешно противоречие в уредбата: при размер на минимална работна заплата за страната от над 300 лв. (в момента – 460 лв.), разпоредбата на чл. 446, ал. 1, т. 1 ГПК е лишена от съдържание. Ако работник или служител получава нетно възнаграждение под установената минималната работна заплата, никаква част от това възнаграждение не може да бъде удържана, без значение дали е със или без деца.

Разпоредбата на чл. 446, ал. 2 ГПК предвижда, че месечно-то трудово възнаграждение по ал. 1 се определя, след като се приспаднат дължимите върху него данъци и задължителни осигурителни вноски. Следователно за целите на определянето на секвестрируемата, респ. несеквестрируемата част от дохода по трудовото правоотношение, се взема нетният размер на възнаграждението.

ПРИМЕРИ | Служител получава брутно трудово възнаграждение от 900 лв. След приспадане на дължимите данъци и задължителни осигурителни вноски остава чиста сума за получаване от 705,51 лв. Тук ще се приложи хипотезата: „ако осъденото лице получава от 600 до 1200 лв. месечно – една втора част, ако е без деца, и една трета, ако е с деца, когото то издържа“. Ако длъжникът няма деца, секвестрируемата част от дохода му ще е $1/2$ от 705,51 лв. или 352,75 лв.; ако длъжникът има деца, когото издържа – $1/3$ от 705,51 лв. или 235,17 лв. Същевременно важи и абсолютната несеквестрируемост на дохода в размер на минималната работна заплата. В резултат от прилагането на двете ограничения – това за несеквестрируемост на доход в размер на минималната работна заплата и на съответната пропорционално определена по правилата на чл. 446, ал. 1 от ГПК част, секвестрируемата част от възнаграждението се определя в размер на 245,51 лв. (705,51 – 460 лв.), тъй като абсолютната несеквестрируема сума (460 лв.) превишава пропорционално определената (352,75 лв., респ. 235,17 лв.). Върху тази сума следва да бъде направена удържката, в зависимост от това дали лицето има деца, когото следва да издържа.