



Munich Personal RePEc Archive

**About the labour salary structure and
gross labour remuneration – some
questions regarding the new Ordinance
on the structure and organization of the
labour salary**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2007

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/123746/>
MPRA Paper No. 123746, posted 28 Feb 2025 05:49 UTC

ЗА СТРУКТУРАТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА И БРУТНОТО ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ – НЯКОИ ВЪПРОСИ ОТНОСНО НОВАТА НАРЕДБА ЗА СТРУКТУРАТА И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА

Ивайло Стайков*

I. През януари 2007 г. Министерският съвет прие Наредба за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ)¹. До приемането на този подзаконов нормативен акт се стигна след продължителни дискусии в общественото пространство. Бяха проведени и задължителните консултации по чл. 3, ал. 2 КТ (израз на социалния диалог между партньорите в тристранното сътрудничество) в Националния съвет за тристранно сътрудничество. В началото на изложението следва да се направят някои по-общи и принципни констатации относно този нов нормативен акт.

Новата НСОЗРЗ като цяло осъвременява подзаконовата правна уредба на някои въпроси относно трудовото възнаграждение като един от основните и важни институти на трудовото право. Такова осъвременяване беше необходимо, предвид обстоятелството, че тези въпроси на трудовото възнаграждение, за които в Кодекса на труда е предвидена законова делегация, бяха уредени и/или конкретизирани в подзаконов нормативен акт, приет през 1993 г. Това беше Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения (НДДТВ)², която беше изрично отменена с новоприетата НСОЗРЗ (§ 1 от ПМС № 4 от 2007 г.). Въпреки измененията и допълненията на НДДТВ през годините, в някои отношения подзаконовата уредба изоставаше спрямо динамичното развитие на пазара на труда и общото социално-икономическо развитие на страна. Имам предвид основно малките и неактуализирани минимални размери на дължимите допълнителни трудови възнаграждения (за отработен нощен част или за част от него; за всеки част от времето на разположение; за по-високата лична квалификация на лице с научна степен). От друга страна, под влиянието на

* д-р по право, гл. асистент по трудово и осигурително право в Нов български университет – гр. София.

¹ ПМС № 4 от 17.01.2007 г., обн. ДВ, бр. 9 от 2007 г.

² ПМС № 133 от 1993 г., обн. ДВ, бр. 67 от 1993 г., изм. и доп., отм.

вътрешни и външни за българския пазар на труда фактори, се създадоха нови виждания относно някои аспекти на заплащането на труда, които имат принципен характер, и следваше да намерят своето нормативно разрешение.

Следователно НСОПЗ следва да претендира от една страна за осъвременяване от гледна точка на юридическата техника на подзаконовата уредба на трудовото възнаграждение без да внася принципни изменения в съдържанието на нормативните разрешения, а от друга страна – по нов начин да регулира някои отделни въпроси на трудовото възнаграждение.

Поради обстоятелството, че НСОПЗ изрично отмени НДДТВ, неминуемо се налага сравнението между двата нормативни акта в съдържателно отношение. От самото наименование на НСОПЗ следва, че тя има по-широк обхват на предмета на правна уредба спрямо НДДТВ. Освен видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, НСОПЗ урежда структурата и организацията на работната заплата, както и редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовото възнаграждение. И веднага се налага необходимостта и от едно друго сравнение – между НСОПЗ и Наредбата за договаряне на работната заплата (НДРЗ)³. Това е така, защото редът и начинът за определяне на трудовото възнаграждение се свързва принципно с договорното начало при регулиране на трудовите отношения в пазарно организираното общество. В НДРЗ са регламентирани въпроси както на колективното и индивидуалното трудово договоряне на работната заплата, така и на вътрешната (в конкретното предприятие) нормативна уредба на работната заплата. Видно е препокриването между предмета на правна уредба на НСОПЗ и НДРЗ. Това положение поставя два въпроса за обсъждане. Първият е за това, коя е приложимата правна уредба по даден въпрос към днешна дата? Или с други думи – по-новата правна уредба в НСОПЗ отменя ли разпоредби от НДРЗ при съвпадане на предметното съдържание по силата на правно-логическото правило *Lex posterior derogat legi priori*? Може ли да се приеме, че е налице мълчалива отмяна (*abrogatio tacita*) на отделни разпоредби от НДРЗ? Поради обстоятелството, че този въпрос се отнася до организацията на работната

³ ПМС № 29 от 5.07.1991 г., обн. ДВ. бр. 55 от 1991 г., изм. и доп.

заплата, той няма да бъде разискван в настоящото изложение, а е необходимо да бъде предмет на самостоятелен анализ.

С не по-малка важност е и другият въпрос, който е свързан с правната техника и законодателната политика. При условие, че се променя правната уредба на даден институт и то чрез приемането на нов нормативен акт, а не чрез изменение и/или допълнение на вече действащ, защо се допуска еднородна правна материя да се урежда в повече от един нормативен акт (в случая става въпрос все за подзаконов нормативни актове, а не за многостепенност на правната уредба). Това е проява не само на недобър нормотворчески подход, но и създава проблеми пред адресатите на правните норми в процеса на правоприлагане. Не беше ли по-добре да се направи внимателен прочит на НДРЗ предвид социално-икономически реалности през последните петнадесет години, многобройните промени в КТ през тези години и като се използва поводът приемане на нов подзаконов нормативен акт, тази наредба да бъде изрично отменена. Уредбата на някои въпроси, които не са загубили актуалност можеха да намерят място и в новата НСОРЗ, като нейното наименование щеше по-пълно да отговаря на предметното ѝ съдържание.

II. Видно от самото наименование на НСОРЗ един от основните въпроси на правна уредба в този нормативен акт е структурата на работната заплата (гл. II от наредбата). За първи път в трудовото законодателство след 1989 година се урежда по общ начин структурата на работната заплата. Под термина „структура на работната заплата” следва да се разбира отделните елементи на работната заплата, както и взаимовръзката и взаимозависимостта между тях⁴. С приемането на НСОРЗ трудовото ни законодателство продължи да използва различни термини за едно и също по икономическо, правно и социално по съдържание понятие. „Работна заплата” и „трудова възнаграждение” са синоними, като и двата термина се използват паралелно в НСОРЗ⁵. Всъщност

⁴ В своя курс по трудово право, при действието на първия КТ от 1951 г. (отм.) и действащата тогава Инструкция за състава на фонда работна заплата (отм.), проф. Л. Радоилски разглежда съдържанието на трудовото възнаграждение, като се спира на разграничението между понятията „фонд работна заплата” и „трудова възнаграждение”, структурата на всяко едно от тях и взаимоотношенията между тях. **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1957, с. 459-462.

⁵ За терминологичното разнообразие в материята на трудовото възнаграждение вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 5-то изд. С.: Сиби, 2006, с. 359.

глава втора на наредбата регламентира т.нар. в теорията целеви понятия за трудово възнаграждение, като съществената новост е дефиницията на основно трудово възнаграждение (чл. 4, ал. 1)⁶.

Още при пръв прочит на уредбата на структурата на работната заплата е видно че всъщност става въпрос за структура на брутната работна заплата, а не изобщо на работната заплата. Това следва от редакцията на чл. 3 от наредбата, както и от чисто правно-логически съображения. Основната работна заплата, както и всяко едно от видовете допълнителни трудови възнаграждения, не може да има структура, защото в тези трудови възнаграждения няма съставни елементи, които в своята взаимовръзка да създават структура. При основната работна заплата и при допълнителните трудови възнаграждения може да се говори за тяхното определяне (механизъм за формиране), но не и за структура. Следователно, както и наименованието на наредбата, така и заглавието на глава втора от нея е подвеждащо и следва да се държи сметка за направеното уточнение.

Брутната работна заплата включва основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения⁷. Това означава, че всяко брутно трудово възнаграждение се състои от един (и тогава не може да се говори за структура в точния смисъл на това понятие) или няколко елемента. Елементът „основна работна заплата” е задължителен и то поради една основна причина – принципът за възмездност на труда по трудово правоотношение (чл. 242 КТ). От логическа гледна точка не може да има допълнително трудово възнаграждение, ако няма преди това определено основно такова. И в този смисъл отново следва задължителността на основното трудово възнаграждение. Допълнително трудово възнаграждение като елемент на брутното трудово възнаграждение може и да няма. Това е хипотезата на работник или служител, който за първи път в живота си постъпва на работа по трудово правоотношение и спрямо него не са налице предпоставките за дължимост на допълнителните трудови

⁶ Вж. така **Мръчков, В.** Трудово право, с. 364. Професор Л. Радоилски ги нарича специални понятия за трудово възнаграждение. Вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на НРБ, с. 460.

⁷ В настоящото изложение няма да се дискутира дефиницията и другите въпроси относно правната уредба на основната работна заплата по чл. 4 и чл. 5 от наредбата. Извън предмета на анализа остава и новата правна регламентация на допълнителните трудови възнаграждения.

възнаграждения с постоянен характер, неполага нощен труд, не са договорени допълнителни трудови възнаграждения по чл. 13 от наредбата. Този работник или служител ще получи брутно трудово възнаграждение, което по размер ще съвпадне с основното му трудово възнаграждение. Самата идея за допълнително трудово възнаграждение подчертава задължителността на основното такова. Тази идея има и нормативен израз в разпоредбата на чл. 4, ал. 2 от наредбата. Съгласно нея с колективен или индивидуален трудов договор не може да се заменя основната работна заплата или части от нея с допълнителни или други възнаграждения и плащания. Въпреки, че така формулирана тази разпоредба не е в съзвучие с правилата на елементарната логика, нейният основен правен смисъл е в препотвърждаване на принципа за възмездност на положения труд по трудово правоотношение и на изискването на чл. 66, ал. 1 КТ (респ. на чл. 107 КТ при конкурса) при възникване на индивидуално трудово правоотношение винаги да се определя размер на основно трудово възнаграждение.

Разпоредбата на чл. 3 от наредбата е недобре редактирана. Поставя се въпросът, кои са тези „други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2” и са посочени в т. 3 на този член от наредбата като елементи на брутната работна заплата. Това не са допълнителните трудови възнаграждения по чл. 13 от наредбата, защото те са определени именно като „допълнителни” и са включени систематически в глава трета на наредбата, уреждаща именно този елемент от структурата на брутната работна заплата. Между другото, самото изброяване на тези нееднородни по характер допълнителни трудови възнаграждения по чл. 13, ал. 1 е неизчерпателно – вж. т. 4. Всяко друго плащане по трудовото правоотношение, различно от основното трудово възнаграждение и имащо характера на възнаграждение за положен наемен труд (престирана работна сила), е допълнително трудово възнаграждение. То не може да бъде друго освен допълнително, щом е функция и/или се дължи заедно с основното трудово възнаграждение. Следователно т. 3 от чл. 3 от наредбата е излишна и недопринася с нищо по отношение на смисловото съдържание на правната норма.

С цел по-голяма яснота относно горните изводи трябва да се направи и следното уточнение. В чл. 3 от наредбата е посочена принципната структура (съдържание) на brutното трудово възнаграждение. В § 1 на отменената НДДТВ беше уредено също понятие за brutно трудово възнаграждение, което на практика се приемаше като принципно и легално дефинирано⁸. Но в действителност то имаше характер именно на целево понятие, в смисъл, че беше приложимо само за конкретна цел – в случаите при определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ и на обезщетенията по чл. 228 КТ. То служеше като стойностна база за определяне на плащания от работодателя на работника или служителя, които по своята правна природа нямаха характера на трудово възнаграждение, т.е. на контрапрестация за положен наемен труд. Почти идентична по съдържание на § 1 на отменената НДДТВ е разпоредбата на 17 от новата НСОПЗ. Следователно разпоредбата на чл. 3 НСОПЗ може да се приеме за легална дефиниция на понятието „brутно трудово възнаграждение”, в която е определена и структурата му и която има значение във всички случаи, в които законодателството не влага друго съдържание или обем. В тези други случаи, когато се използва понятието „brутно трудово възнаграждение” то действително има строго целево предназначение и поради това следва да се прилага само за конкретния случай.

Понятието „brутно трудово възнаграждение” по чл. 3 НСОПЗ е най-общо дефинирано от логическа гледна точка, но в същото време в сравнение с други хипотези то е сравнително най-малко по обем откъм включени в него елементи. Това проличава особено ясно при сравнение между разпоредбите на чл. 3 и чл. 16, ал. 2 НСОПЗ. Във втората разпоредба към brutната работна заплата се включват разнородни по правна същност плащания на работодателя към работника или служителя.

Възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ (чл. 16, ал. 2, т. 7 НСОПЗ) по правната си природа не е трудово възнаграждение, защото по време на ползване на платения си годишен отпуск работникът или служителят

⁸ Така проф. В. Мръчков определя brutното трудово възнаграждение като „възнаграждение, което включва основното и допълнителните и други трудови възнаграждения”, като посочва § 1 НДДТВ. **Мръчков, В.** Трудово право, с. 364.

не престава работната си сила (освободен е от задължението си да изпълнява уговорената трудова функция) и следователно работодателят не му дължи трудово възнаграждение като насрещна контрапрестация. Затова не случайно самият Кодекс на труда именува това плащане „възнаграждение“, а не „трудова възнаграждение“. Това е плащане по трудовото правоотношение от работодателя, излиза от неговия патримониум (от средствата за работната заплата) и се приравнява по (има същото) социално и право предназначение като трудовото възнаграждение, но се различава по правна същност от последното⁹. Следователно чисто формално-логически възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ не е елемент (част) от структурата на брутното трудово възнаграждение.

Възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 КТ (чл. 16, ал. 2, т. 3, предл. II НСОПЗ) по правната си същност е трудово възнаграждение. При хипотезата на вътрешно заместване със съвместителство е налице паралелно съществуване на две трудови правоотношения между един и същи работодател и един и същи работник или служител. Общото между двете индивидуални трудови правоотношения е идентичността в субектите. Наред с трудовата си функция по основното трудово правоотношение, той изпълнява и друга трудова функция – тази на замествания отсъстващ работник или служител. Втората трудова функция може да съвпада, но може да се различава по характер от трудовата функция по основното трудово правоотношение. Възнаграждението в хипотезата на чл. 259 КТ е допълнително (можем да го наречем и второ) трудово възнаграждение спрямо трудовото възнаграждение по основното трудово правоотношение. Но спрямо второто, допълнителното трудово правоотношение то има характера на основно трудово възнаграждение.

По отношение на възнагражденията по чл. 266, ал. 1 КТ (неизпълнение на трудовите норми не по вина на работника или служителя), чл. 267, ал. 1 и 3 КТ (при престой не по вина на работника или служителя и при производствена необходимост) и чл. 268, ал. 3 КТ (производство на негодна продукция не по вина на работника или служителя) следва да се посочи следното. Определяйки

⁹ Вж. в този смисъл **Мръчков, В.** Трудово право, с. 333.

размера на дължимото от работодателя трудово възнаграждение КТ използва различна терминология за отделните хипотези – в чл. 266, ал. 1 КТ – „уговореното възнаграждение за пълно изпълнение”; в чл. 267, ал. 1 КТ – „брутното трудово възнаграждение”, а в ал. 3 на същия член – „брутното възнаграждение за основната му работа”; чл. 268, ал. 3 КТ – „трудова възнаграждение като за годна продукция”. Но граматическото и логическото тълкуване води до извода, че и при трите особени случаи на трудово възнаграждение се дължи брутното трудово възнаграждение, поради това, че има безвиновно поведение на работника или служителя и рискът от неизползването на работната сила или неблагоприятните последици от производството на некачествена продукция законът е прехвърлил върху работодателя. Следователно защо тези особени хипотези на трудово възнаграждение са включени в разпоредбата на чл. 16, ал. 2 НСОПЗ, която по замисъл трябва да урежда „изчисляването на **брутната работна заплата**” (к.м.)? Крайно нелогично е в брутната работна заплата да се включват различни видове брутни трудови възнаграждения!

Гореизложеното поставя за разискване следният въпрос: дали съзателят на нормативния акт не е искал да вложи друго съдържание в понятието „брутна работна заплата” по чл. 16, ал. 2 НСОПЗ и нейното изчисляване, различно от понятието „брутното трудово възнаграждение”? Може да се предложи следното решение на проблема. Разпоредбата на чл. 16, ал. 2 НСОПЗ регламентира сумирането (като вид изчисляване, защото става въпрос именно за аритметичен сбор) на всички плащания от работодателя на работника или служителя, дължими на различни правни основания, в рамките на един календарен месец или на по-кратък период (виж и ал. 3 на чл. 16 НСОПЗ). Сумата от тези плащания включва брутното трудово възнаграждение със структурата и елементите в нея по чл. 3 НСОПЗ, както и всички други плащания от разнороден характер¹⁰. Тази сума не е брутното трудово възнаграждение по смисъла на чл. 3

¹⁰ До 1 януари 2007 г. в този сбор следваше да бъдат включени и паричните обезщетения за временна неработоспособност, трудоустрояване, бременност, раждане и отглеждане на малко дете и помощите по ДОО. При реализация на съответния осигурен социален риск тези обезщетения и помощи се изплащаха на осигурения работник или служител чрез работодателя-осигурител в сроковете за изплащане на възнагражденията на осигурените лица, но те не бяха негов разход, а идваха от патримониума на

НСОРЗ, а дори и нещо повече – стойностно тя винаги трябва да е по-голяма от него или поне равна на него. Може да се приеме, че „брутна работна заплата” по чл. 16, ал. 2 НСОПЗ е понятие различно и с по-голям обем от „брутно трудово възнаграждение”. В този смисъл брутното трудово възнаграждение е само един от многото възможни елементи в структурата на брутната работна заплата. Но ако се приеме този извод, се поставя отново въпросът за дефиницията по чл. 3 НСОПЗ. Проблемът нямаше да съществува, ако раздел I на глава втора от НСОПЗ беше озаглавен „брутно трудово възнаграждение”, а самият чл. 3 уреждаше структурата на брутното трудово възнаграждение, а не на брутната работна заплата. По този начин щеше нормативно да се прокара разликата между понятията „брутна работна заплата” и „брутно трудово възнаграждение” и съотношението между тях. В структурата на брутната работна заплата като основен и задължителен елемент винаги ще има брутно трудово възнаграждение, което от своя страна има своя собствена структура, в която на свой ред основен и задължителен елемент е винаги основното трудово възнаграждение. Така ясно щяха да бъдат очертани логически свързаните елементи от по-малкото към по-голямото по-обем и обратно.

Брутната работна заплата по чл. 16, ал. 2 НСОПЗ всъщност включва елементите на възнаграждението, който в своята цялост представлява осигурителния доход на работниците и служителите като задължително осигурени лица (вж. чл. 6, ал. 13 КСО и издадената от Министерския съвет за приложението на тази разпоредба Наредба за елементите на възнаграждението и за доходите, върху които се правят осигурителни вноски от 2000 г., изм. и доп.). Но въпросът е кому е необходимо да се натоварва с подобна разпоредба НСОПЗ, при условие че този проблем е предмет на правна уредба от осигурителния закон и приетата специална наредба за това?

Според така очертанния обхват на понятието „брутна работна заплата” по чл. 16, ал. 2 НСОПЗ то придобива повече икономически и счетоводен характер, а

осигурителния орган – НОИ. След 1 януари 2007 г. всички тези осигурителни престации по краткосрочното обществено осигуряване се изплащат от териториалните подразделения на НОИ директно на осигурените лица по декларирана от тях банкова сметка – срв. ред. на чл. 40, ал. 3 КСО ДВ, бр. 1/2002 г., бр. 38/2005 г. и бр. 105/2006 г.

не толкова правен характер като насрещна контрапрестация от работодателя за престираната от работника или служителя работна сила. Аргумент за това е и обстоятелството, че в посочената разпоредба се акцентира върху уредбата на „изчисляването” на брутната работна заплата (кои са събираемите във въпросния сбор), а не толкова върху самостоятелното съдържание на това понятие. Понятието „брутна работна заплата” по чл. 16, ал. 2 НСОПЗ се доближава до икономическото понятие „цена на работната сила”, в което освен начислено и изплатено възнаграждение за положен труд се включват и всички други допълнителни разходи на работодателя – за задължителни и допълнителни доброволни осигуровки и застраховки, флукуционни разходи – за търсене и подбор на персонала, за адаптация и сработване на нови работници с трудовия колектив, при уволнение на работник (дължими по закон обезщетения), доброволни плащания от страна на работодателите като мерки за допълнително обучение за повишаване на квалификацията (инвестиции в човешки капитал), столова храна, транспортни разходи, спортни съображения и други със социално-битов характер¹¹. В икономическата литература „работна заплата” често се употребява като синоним на „цена на работната сила” и се дефинира и анализира „структурата на работната заплата” в разгледания икономически аспект. Но НСОПЗ е нормативен акт, уреждащ важен аспект на трудовите правоотношения и е издаден за прилагане на основния трудов закон – КТ. Икономическите трудови отношения се регулират от икономически закони и не всички техни аспекти подлежат и е необходимо да бъдат и правно регламентирани.

Като финал на анализа на понятието „брутна работна заплата” по чл. 16, ал. 2 НСОПЗ може да се посочи и още нещо. Възприемайки тази „структура” на брутната работна заплата (в смисъл на всички дължими плащания от работодателя на работника или служителя в рамките на работен месец или друг времеви период) защо нормотворецът не е включил и някои други плащания? Такива са например някои от компенсационните плащания – за квартирни и

¹¹ За цената на работната сила като разход на работодателя и за нейното определяне от икономическа гледна точка вж. **Франц, В.** Пазарът на труда. С.: ИА „Алтенбург” и ИА „Форум 2000”, 1996, с. 142 и сл.

дневни пари при командировка или плащането по чл. 40, ал. 4 КСО, което често се среща на практика. Съгласно тази разпоредба от КСО осигурителят-работодател изплаща на осигуреното лице – работник или служител за първия работен ден от временната неработоспособност среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от среднодневното уговорено възнаграждение. Това не е трудово възнаграждение в точния смисъл на това понятие, защото работникът или служителят през този ден не е работил (не е престирали работната си сила), защото е бил в отпуск поради временна неработоспособност. Това е парично плащане от страна на работодателя по силата на закона, за негова сметка е (от неговия патримониум) и е изключение от принципа, че осигурителните престации при временна неработоспособност се дължат и изплащат от осигурителния орган в изпълнение на негово основно правно задължение в рамките на осигурителното правоотношение между него и осигуреното лице¹². В тази хипотеза тежестта на осигурителното плащане пада върху работодателя, който понася риска от настъпването на осигурителния случай¹³. Логично е това особено по правна природа плащане също да бъде включено в разпоредбата на чл. 16, ал. 2 НСОПЗ, като се изхожда от философията на тази правна норма.

Критиката към съдържанието на чл. 16, ал. 2 НСОПЗ се подсилва и от наличието на следващите три члена в наредбата – чл. 17, 18 и 19. Трите разпоредби са посветени на особения ред за определяне (изчисляване) на brutното трудово възнаграждение, когато то служи като база за определяне на други плащания от работодателя в рамките на индивидуалното трудово правоотношение. Тези други плащания са: възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 КТ и на различните (разнородни по правна характеристика) обезщетения по раздел III на глава X от КТ. Неизбежно е да се посочи и една фрапираща грешка в текста на чл. 17, ал. 1 НСОПЗ. Той урежда brutното трудово възнаграждение за определяне на „обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда”. Но чл. 228 КТ не урежда никакво субективно право на някакво

¹² Вж. **Мръчков, В.** Осигурително право. 4-то изд. С.: Сиби, 2006, с. 247; **Средкова, Кр.** Осигурително право. 2-ро изд. С.: Сиби, 2006, с. 312.

¹³ Така **Мингов, Ем.** Обезщетения при временна неработоспособност. С.: Сиби, 2002, с. 117-119.

обезщетение. Както говори и самото заглавие на тази законова разпоредба, тя регламентира базата (основата), от която да се изчисляват обезщетения по раздел III на глава X от КТ¹⁴. Тази грешка в наредбата може би се дължи на недоглеждане, но тя оставя лоши впечатления в правоприложителя¹⁵.

При сравнение между текста на чл. 16, ал. 2 и на чл. 17, ал. 1 НСОПЗ се стига до извода до почти пълна идентичност между съдържанието на двете разпоредби. Това е също съществена слабост на юридическата техника и отново поставя въпроса за самостоятелната философия и целево предназначение на чл. 16, ал. 2 НСОПЗ. За кои хипотези е приложима чл. 16, ал. 2 НСОПЗ, ако тя се приеме за обща правна норма, а тази на чл. 17, ал. 1 за специална?

На фона на горния въпрос се поставя и проблемът със съдържанието на чл. 20 НСОПЗ. Предмет на уредба в тази разпоредба е структурата на брутно трудово възнаграждение, извън случаите по чл. 177 и 228 КТ¹⁶. Като че ли нормативният акт въвежда трето понятие за брутно трудово възнаграждение, със свои елементи и структура. Брутното трудово възнаграждение по чл. 20 НСОПЗ включва основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени с индивидуалния трудов договор. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са тези по чл. 11 НСОПЗ – за по-висока професионална квалификация (работник или служител, притежаващ образователна и научна степен „доктор” или научна степен „доктор на науките”) и чл. 12 НСОПЗ – за придобит трудов стаж и професионален опит. Те са задължителни за изплащане (вж. 6, ал. 1, т. 1 НСОПЗ), когато са налице предпоставките за придобиване на правото да се получават от конкретния работник или служител. При пръв прочит на съответните разпоредби следва, че брутно трудово възнаграждение по чл. 20 НСОПЗ е по-малко по обхват (по структура) от това по чл. 3 НСОПЗ. То като че

¹⁴ За по-голяма точност следва да се посочи, че всъщност този въпрос е регламентиран в първата алинея на чл. 228 КТ, а втората алинея урежда принципния въпрос за допустимост на колективно и индивидуално договаряне на по-висок от посочения в закона размер на някои от обезщетенията по този раздел.

¹⁵ За съжаление тази грешка се съдържа и в § 1 от ДПЗР на отменената НДДТВ, която имаше почти същото съдържание като това на 17, ал. 1 НСОПЗ.

¹⁶ Посочена критика по отношение посочването на чл. 228 КТ в чл. 17, ал. 1 НСОПЗ се отнася и за чл. 20 НСОПЗ.

ли обхваща само елементите по чл. 3, т. 1 и 2 НСОПЗ. Но вече се обоснова, че т. 3 на чл. 3 от наредбата е напълно излишна и с нищо не допринася за съдържанието на понятието брутна работна заплата (брутно трудово възнаграждение). От друга страна, допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са императивно посочени в наредбата, т.е. те са включени в изброяването по чл. 3, т. 2 НСОПЗ. Следователно по съдържание чл. 3 и чл. 20 съвпадат и е абсолютно ненужно един и същи въпрос да се регламентира два пъти в един и същи нормативен акт. Абсолютно идентична по съдържание разпоредба на чл. 20 НСОПЗ се съдържа и в § 8 от ДПЗР на отменената вече НДДТВ. Въпросът е в това, че в НДДТВ нямаше разпоредба със съдържание като тази на чл. 3 НСОПЗ и поради това не се поставяше сега дискутирания проблем.

Поставя се и по-общият въпрос дали изобщо е необходимо обособяването на глава четвърта в наредбата с този предмет на правна уредба и то под наименованието „Изчисляване на полагащите се трудови възнаграждения”, което е чиста аритметична и счетоводна дейност.

III. Като заключение на анализа в настоящото изложение натрапчиво се налага крайният извод за множество правно-технически и правно-логически несъвършенства в един новоприет подзаконов нормативен акт. Всеки нов нормативен акт, особено когато претендира за по-съвременна правна уредба на един класически правен въпрос, какъвто е този за трудовото възнаграждение, трябва да бъде по-съвършен от предхождащите го във всяко едно отношение. Това е правилото в нормотворческата приемственост. Но това правило явно не е следвано от създателя на подзаконовия нормативен акт. Вместо да се постигне максимална стройност в правната уредба, избягване на разпоредби с идентично по същество съдържание, въвеждане на понятия чрез използване на еднакви за тях термини и груби фактически и правни грешки, ние сме изправени пред нормативен акт, в който откриваме точно това. Това е слабост на българското нормотворчество през последните десет години, като тази недобра практика е крайно време да бъде преодоляна и изоставена.