

НЯКОИ ВЪПРОСИ НА ИМУЩЕСТВЕНАТА ОТГОВОРНОСТ НА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ЧЛ. 200 КТ В АКТУАЛНАТА СЪДЕБНА ПРАКТИКА

ЦВЕТА ПОПОВА*

Катедра „Трудово и осигурително право“

Резюме: Статията разглежда практическите проблеми, които създава уредбата на отговорността на работодателя за вреди, причинени на работника или служителя от трудова злополука или от професионално заболяване. Стига се до извода, че решенията в трудовото и осигурителното законодателство са противоречиви и несвършени, което затруднява правоприлагането. Представените изводи от анализа на съдебната практика дават насоки за промени в законодателството и имат практическо значение.

Ключови думи: Имуществена отговорност на работодателя, трудова злополука, професионална болест, съдебна практика

ASPECTS OF THE EMPLOYER'S LIABILITY AS PER ART. 200 OF THE LABOR CODE IN THE CURRENT CASE LAW

TZVETA POPOVA**

Labour Law and Social Security Department

Abstract: The paper examines the practical problems arising from the implementation of the regulation of the financial liability of the employer in case of an accident at work or an

* Главен асистент по трудово и осигурително право в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“. Доктор по право.

** Senior Assistant Professor in Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Sofia “St. Kliment Ohridski”. PhD.

occupational disease. The study concludes that the Labor Law and Social Security regulations are contradictory and imperfect, making enforcement difficult. The presented conclusions from the analysis of jurisprudence provide guidelines for changes in legislation and are of practical importance.

Keywords: liability of the employer, an accident at work, occupational disease, court practice.

Имуществената отговорност на работодателя е гражданска отговорност за вреди, причинени от негово противоправно поведение, представляващо нарушение на задължение по трудовото правоотношение. Целта на реализирането на отговорността му по чл. 200 от Кодекса на труда (КТ) е да се обезщетят вредите, причинени от трудова злополука или професионална болест на работника или служителя¹.

Българският законодател не урежда еднакво режима на имуществената отговорност на работодателя. Когато става дума за причинени вреди на личния интегритет на работника или служителя – смърт или увреждане на здравето му, при това, от специфични събития – трудова злополука или професионална болест², правната уредба е значително по-строга спрямо работодателя. За разлика от нея, според правилата на имуществената отговорност по чл. 213, 214, 219, 226 КТ, гл. X разд. III КТ, при нарушаване на правата на работника или служителя, той има право на възстановяване на причинените му вреди, но ограничени само до имуществените, и то в предварително нормативно лимитиран размер. Единствено за нарушенията неиздаване, забавено издаване на документи и вписване на неверни данни в тях по чл. 226, ал. 1 КТ, на обезщетение, по аргумент на чл. 226, ал. 3 КТ, подлежат всички причинени на работниците и служителите имуществени и неимуществени вреди. За реализирането ѝ в изброените случаи са относими правилата за договорната отговорност, както и общите принципи за носене на гражданска отговорност със значително по-малко отклонения в сравнение с отговорността на работодателя по чл. 200 КТ, където разминаванията спрямо общите правила за имуществената отговорност са съществени. Така установените два режима на имуществената отговорност, заедно с отклоненията при имуществената отговорност по чл. 200 КТ, които ще бъдат разгледани по-долу, са сред причините за затрудненията в правоприлагането, което се отразява в значителната по обем и често непоследователна съдебна практика, станала повод за написването на това изложение.

¹ **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби, 2013, с. 26–33; от него. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 530–538; **Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 387–390.

² **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя... Цит. съч., с. 58.

Правната уредба на имуществената отговорност на работодателя при причинени смърт или увреждане на здравето на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест се намира в Кодекса на труда – чл. 200 до чл. 202. Историческият преглед показва, че сравнително отскоро, за първи път³ през 1986 г., в сила от 1.01.1987 г., в българското трудово законодателство се урежда специалната имуществена отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя. Дотогава, включително при действието на КТ от 1951 г., не се съдържа специална уредба и за търсене на обезщетение на вредите, причинени от трудова злополука или от професионална болест, се прилагат правилата за непозволено увреждане по чл. 45, 49, 51–54 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД).

Законодателят влага висок правен и социален интензитет на закрила на работниците и служителите в уредбата на имуществената отговорност по чл. 200 КТ. Отклоненията спрямо общите правила на гражданската отговорност са значителни. Отговорността на работодателя е установена като безвиновна отговорност. Тя, съгласно чл. 200, ал. 1 КТ, се носи независимо от това дали орган на работодателя или негов работник или служител има вина за настъпването ѝ. Безвиновният характер на отговорността се извежда и от разпоредбата на ал. 2 на чл. 200 КТ, която постановява, че работодателят отговаря имуществено и при трудова злополука, причинена от непреодолима сила. Така уреденото освобождаване от необходимостта да се доказва вина облекчава значително ищеца в процеса по реализиране на отговорността. Благоприятният ѝ режим се допълва от предвиденото в разпоредбата на чл. 201 КТ, че отговорността на работодателя не подлежи на изключване и при проявена груба небрежност от пострадалия работник или служител. Допустимо е нейното намаляване при съпричиняването от пострадалия с груба небрежност, но не и освобождаване от отговорност. Законодателят е уредил като основание за изключване на отговорността на работодателя единствено умишленото ѝ причиняване от пострадалия. Тази широка по обхват отговорност действа стимулиращо и превантивно върху поведението на работодателите. Тя ги мотивира да предприемат мерки за ограничаване на трудовите злополуки и професионалните болести, да отстранят причините за тях, да подобрят условията на работа, като с това се постига и положителният ефект от намаляване на разходите от производствената дейност.

В същото време тези отклонения от общия режим на гражданската отговорност стават причина и за разминавания в квалифицирането ѝ в научната литература⁴. Споровете в доктрината отразяват затрудненията, които и прак-

³ Вж. **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. Цит. съч., с. 22–25.

⁴ Професор Мръчков я определя като отговорност в: **Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби, 2013, с. 13; от него. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 530–538. Професор Василев приема, че по същината си

тиката среща, в решаване на въпроса към кои правила препраща чл. 212 КТ за неуредените в Кодекса на труда въпроси относно отговорността по чл. 200 – дали препраща към общите правила за деликтна, за договорна отговорност или към правила, относими към някаква друга, специфична отговорност. От съдържанието на самата разпоредба може да се направи извод, че законодателят схваща отговорността по чл. 200 КТ като гражданска, имуществена отговорност, а не – като някаква друга, специфична отговорност. Съдебната практика също не очертава някакъв специален комплекс от видово определящи особености на тази отговорност, а прилага към нея правилата за имуществена отговорност. Спецификите ѝ са свързани с правното значение на професионалния риск – трудова злополука или професионална болест, който причинява вредите. Характерът на вредите, причинени от смърт или увреждане на здравето на работника или служителя, за обезщетяването на които е създадена, необходимостта те да бъдат обезщетени, щом са причинени другиму, дава основание на проф. Мръчков в последно време да поддържа схващането си, че уредбата създава задължение да се обезщетят така причинените другиму вреди. Според него тя произтича от общото задължение да не се причиняват вреди, а причинените – да се обезщетяват, поради което отговорността е деликтна, а не представлява неизпълнение по договора от работодателя на задължението да създава здравословни и безопасни условия на труд. Последица от квалифицирането на отговорността по чл. 200 КТ като деликтна е и дефинирането на общите правила, които следва да се приложат при реализирането ѝ. При договорната отговорност, ако длъжникът е бил добросъвестен, дължи обезщетение само за предвидимите вреди (чл. 82 ЗЗД), а такова ограничение в отговорността на работодателя по чл. 200 КТ практиката не познава. Той, по подобие на делинквента, отговаря за всички преки и непосредствени вреди, независимо дали са били предвидими (чл. 51, ал. 1 ЗЗД). Освен това при съпричиняване на вредите, неизпълнилият договорно задължение може да бъде освободен от отговорност (чл. 83, ал. 1 ЗЗД), докато самият чл. 201 КТ предвижда, че отговорността на работодателя може само да бъде намалена, дори

обезщетението за обезвреда по чл. 200 КТ не е юридическа отговорност, а последица от законодателното възлагане на риска от увреждането на работника или служителя върху работодателя. Повече в: **Василев**, Атанас. Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби, 1997, с. 17–23. Според професор Средкова също не става дума за отговорност в същинския смисъл на това понятие, а за прехвърляне на риска от увреждането на работната сила върху насрещната страна по трудовото правоотношение – работодателя. Повече в: **Средкова**, Красимира. Цит. съч., с. 587–596. Според доцент Ангушева става дума за нова, специфична по своя характер отговорност на трудовото право. Повече в: **Ангушева**, Ванюшка. Правна уредба на отговорността на предприятието при трудова злополука и професионална болест. – *Правна мисъл*, 1987, № 3, 53–68. Целта на това изследване не е да се обсъждат становищата в правната литература относно същността на отговорността по чл. 200 КТ и тя няма да бъде предмет на анализ.

при проявена груба небрежност. Такова е разрешението и при съпричиняване по чл. 51, ал. 2 ЗЗД. Що се отнася до виждането на професор Василев и професор Средкова, че отговорността е специфична, понеже няма отговорност без вина, то следва да се има предвид, че такава хипотеза на отговорност не е единствена в законодателството. Познаваме отговорността за поведението на неотговорни лица (недееспособни или деца по чл. 47–48 ЗЗД) или за вреди, причинени от поведението на наетото от възложителя лице при или по повод изпълнение на възложеното (чл. 49 ЗЗД) или за вреди, причинени от вещи на трето лице (чл. 50 ЗЗД) и т.н.

Както и по-горе беше споменато, въпросът за характера на отговорността по чл. 200 КТ също не се решава еднозначно в съдебната практика. Някои от съдебните състави се произнасят, че отговорността е обективна безвиновна отговорност, а основанието ѝ е в принципа да не се вреди другиму и затова е деликтна. Според други става дума за гаранционно обезпечителна отговорност, с чиято реализация се цели да се осигури, гарантира, възстановяването на причинените материални и морални вреди на работника или служителя, независимо дали работодателят виновно ги е причинил⁵. В Тълкувателно решение (ТР) № 6 от 2012 г. на общото събрание на гражданската колегия (ОСГК) на Върховния касационен съд (ВКС) върховните съдии, макар и по страничен въпрос – във връзка с дължимостта на държавна такса по делата, се произнасят, че по искове за защита на имуществени права, произтичащи от правоотношение за престиране на работна сила, е въведено генерално правило още с чл. 5, б. „в“ от Закона за държавните такси, според който от заплащане на държавни такси се освобождават ищите-работници и служители по искове за изработена заплата и надница, а така и по други искове, произтичащи от трудовите договори. Върховните съдии подчертават, че такъв е случаят и с обезщетенията за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт на работника или служителя по трудово правоотношение, уредени в чл. 200 КТ. Според ТР № 6 от 2012 г. отговорността на работодателя при смърт на работника или служителя също се основава на трудово правоотношение между предприятието и починалия, което определя приложимост на чл. 359 КТ, без значение, че ищите – близките, на които са причинени вреди от смъртта на работника, не са в трудовоправна връзка с работодателя, от което следва, че и в тези случаи ищите не дължат държавна

⁵ В мотивите на Реш. № 45 от 2017 г., ВАС се определя, че работодателят отговаря по чл. 200, ал. 1 КТ за увреждания на негови работници и служители и това негово задължение за обезвреда не е санкционна последица от виновното противоправно неизпълнение на правни задължения. Т.е. поддържа се тезата за специфичния характер на отговорността, която представлява законово прехвърляне върху работодателя на професионалния риск от увреждането на работника или служителя.

такса. С това тълкуване по тема, странична на въпроса, поставен за тълкуване, може да се направи извод, че съдиите поддържат тезата за договорния характер на отговорността по чл. 200 КТ.

Все пак по отношение на субсидиарно приложимата уредба, към която препраща чл. 212 КТ следва да имаме предвид, че законодателят е уредил в чл. 200 КТ отговорност, без да изключва обезщетяването на неимуществени вреди, освен това става дума за нарушаване на висши ценности – живот и здраве, които не се защитават по силата на договор. При неизпълнението им работодателят извършва нарушение на това общо задължение да не се вреди и това не е нарушение на тясното договорно съдържание. В този смисъл и въз основа на горизложените доводи може да се заключи, че става дума за **препращане към правилата за деликтната отговорност**.

Въпросите, свързани с **основанието за възникване на отговорността по чл. 200 КТ**, също са създавали затруднения на правоприложителя. То представлява сложен фактически състав от чието сбъдване възниква имуществената отговорност на работодателя. Включва увреждане на здравето или смърт на работник или служител, което е в причинно-следствена връзка с настъпила трудова злополука или професионална болест. Положителното разрешаване на въпроса дали е налице трудова злополука, съответно – професионална болест, е предпоставка за основателността на иска за търсене на имуществена отговорност от работодателя. Според трайната съдебна практика⁶ липсата на издаден по реда на чл. 60, ал. 1 и чл. 62, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване (КСО) влязъл в сила индивидуален административен акт, който да признава характер на настъпилата злополука като трудова, съответно – на болестта – за професионална, е пречка за уважаване на иска по чл. 200 КТ, тъй като липсва елемент от фактическия състав на имуществената отговорност на работодателя. Съдиите потвърждават, че установяването на факта на настъпилия професионален риск не може да се извърши впоследствие по съдебен ред, тъй като е предвиден специален административен ред, който не може да бъде игнориран. Уредената в чл. 57 и сл. КСО процедура по деклариране, разследване и квалифициране на злополуката като трудова, детайлизирана в Наредба за установяване, разследване, регистриране и отчитане на трудовите злополуки налага да е налице установяване на професионалния осигурен социален риск като елемент от фактическия състав на имуществената отговорност на работодателя по смисъла на чл. 200 КТ. Според мотивите на Определение № 150 от 11.03.2022 г. по гр. д. № 4109/2021 г., IV г. о., ВКС липсата на разпореждане по смисъла на чл. 60, ал. 1 КСО не дава възможност на ищеца

⁶ Решение № 298 от 08.11.2012 г. по гр. д. № 184/2012 г., III г. о.; Решение № 319 по гр. дело № 204/09 г., III г. о.; Решение № 31 по гр. д. № 1894/09 г. на IV г. о.; Решение № 410 по гр. д. № 599/2009 г., III г. о., ВКС.

да предизвика установяване на трудова злополука в рамките на съдебно производство.

При разглеждането на въпроса за отговорността на работодателя по чл. 200 КТ е важно да се отбележи и разреши друг важен практически въпрос. Дали е налице **разминаване между фактическите състави** на трудовата злополука, съответно – на професионалната болест, предвидени в трудовото и в осигурителното законодателство. Като се има предвид, че разпоредбите по материята в Кодекса на труда са по-стари и частично уреждат рисковете, а Кодексът за социално осигуряване е по-нов, специален закон по отношение на квалифицирането на риска като професионален, при противоречие по този въпрос следва да се приложи предвиденото в осигурителния закон. Следва да се има предвид и виждането на проф. Мръчков, че тези норми не са в съотношение обща към специална, защото всяка регламентира различни въпроси и добавя нещо към уредбата⁷. На първо място, разминаване има в последиците, които подлежат на обезщетение според чл. 200 КТ и тези при чието настъпване се признава трудова злополука, съответно – професионална болест по чл. 55 и чл. 56 КСО. Практическото значение има разрешаването на въпроса дали подлежат на обезщетяване по чл. 200 КТ вредите от злополуката, съответно – от болестта, ако те се ограничават до по-малко от 50% трайно намалена работоспособност. В изпълнение на предвиденото в чл. 55, ал. 1 КСО, съответно – чл. 56 КСО, травмата и болестта се признават за трудова злополука, съответно – за професионална болест, независимо от предвиденото в чл. 200, ал. 1 КТ, че работодателят отговаря само за вреди от трудова злополука или професионална болест, ако са причинили поне 50 на сто загубена работоспособност. Съдебната практика трайно приема приложението на правилата за отговорността на работодателя по чл. 200 КТ и в хипотези, когато е причинена по-малко от 50% трайна загуба на работоспособност⁸. Както посочва проф. Мръчков обаче, такова правоприлагане в пряко противоречие на Кодекса на труда следва да се преодолее не със съдебна практика, а с промяна в законодателството, като *de lege ferenda* се премахне изискването, за да се търси обезщетение по чл. 200 КТ да е причинена поне 50% трайно намалена работоспособност. Множество решения, подкрепящи казаното, могат да бъдат открити в практиката на съдилищата. В Решение № 141 от 2009 г. по гр. дело № 347/2008 г., II г. о., ВКС е прието, че въведената в чл. 200, ал. 1 КТ зависимост на задължението на работодателя за обезвреда на пострадалия от

⁷ Мръчков, Васил. Имуществената..., цит. съч., 81–82.

⁸ Решение № 681 от 2010 г., III г. о.; Решение № 64 от 2011 г. по гр. д. № 374/2010 г., III г. о., ВКС. Според мотивите на Решение от 21.01.2008 г. по гр. д. № 392/2007 г., ОС-София; Определение № 159 от 15.03.2022 г. по гр. д. № 3818/2021 г., IV г. о., ВКС работодателят отговаря за вреди от професионално заболяване, дори и ако то не е довело до временна или трайна неработоспособност над 50% или смърт на работника или служителя.

трудова злополука или професионално заболяване работник от процента на инвалидизацията му съставлява нарушение на принципа за равенство и недискриминация и се явява в противоречие с чл. 14 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи (ЕКПЧ), предвид което и съгласно чл. 5, ал. 4 от Конституцията на Република България, приложима е нормата на конвенцията⁹. Работодателят дължи обезщетение за вреди от трудова злополука или професионално заболяване, довели до трайно намалена работоспособност както при поне 50%, така и под този процент, по който въпрос не е имало колебание в съдебната практика до изменението на чл. 200, ал. 1 КТ през 2004 г. Няма колебание и след него, тъй като изменението на чл. 200, ал. 1 КТ от 2004 г. е извършено с цел уеднаквяване на терминологията на Кодекса на труда с възприетата от Кодекса за социално осигуряване и приетите въз основа на него подзаконовни нормативни актове. Терминът „инвалидност“ е заменен с „трайно намалена работоспособност над 50%“. Двете понятия са смислово идентични, поради което не се променя режимът на отговорността на работодателя, който следва винаги да е съобразен с общия принцип за обезвреда при непозволено увреждане, заложен в чл. 200, ал. 1 КТ, изискващ пострадалият работник да бъде обезщетен пълно. Може да се обобщи, че трайната съдебна практика присъжда обезщетение за вреди от трудова злополука или професионална болест, дължимо от работодателя независимо от определения процент трайна неработоспособност на пострадалия работник или служител, настъпила в резултат на трудова злополука или професионална болест.

Налице е противоречие при квалифициране на злополуката като трудова от осигурителното законодателство в чл. 55 КСО и предвиденото в чл. 200, ал. 2 КТ. Според последната разпоредба се обезщетяват вреди, причинени от трудова злополука по време на **почивка, прекарана в предприятието**. Следва да се има предвид, че осигурителното законодателство не признава хипотеза на трудова злополука, станала по време на почивката, прекарана в предприятието, както по чл. 55, ал. 1, така и по чл. 55, ал. 2 КСО. По тази причина и настъпилата злополука по време на почивка в предприятието, освен ако не попада в някой от уредените хипотези в чл. 151, ал. 3 КТ на хранене в работното време при непрекъсваем процес на работа и в предприятия, в които се работи непрекъснато или на чл. 55, ал. 1 КСО, няма да се признае от длъжностното лице като трудова злополука. Става дума за почивка, прекарана в предприятието, т.е. не за междудневна или междуседмична почивка, а за такава – в рамките на работния ден. Такава злополука нито е по време на пътя, за да се признае

⁹ Така и в множество решения на ВКС например Решение № 323 от 27.04.2010 г. по гр. д. № 483/09 г.; Решение № 521 от 23.06.2010 г. по гр. д. № 550/2010 г.; Решение № 128 от 11.02.2010 г. по гр. д. № 268/09 г., Решение № 286 от 16.07.2010 г. по гр. д. № 69/2009 г., ВКС, постановени по реда на чл. 290 ГПК за уеднаквяване практиката на съдилищата.

за несъщинска по чл. 55, ал. 2 КСО, нито е по повод на работата – защото щом се почива, не се извършва работа. Ако осигуреното лице работи (независимо че е започнала почивката му) и претърпи внезапно увреждане, злополуката ще се признае за трудова през време и във връзка с работата, защото пострадалият е полагал извънреден труд (чл. 55, ал. 1 КСО).

След като злополуката се квалифицира като трудова по състава, предвиден в осигурителното законодателство, не би следвало при разминаване с него да се води производство по чл. 200 КТ, в което, като преюдициален въпрос ищецът да иска произнасяне от съда по отношение на характера на трудовата злополука, vodeйки се от предвиденото в Кодекса на труда. Както и по-горе беше посочено, трудовата злополука следва да бъде установена в предвиденото нарочно административно производство и влязлото в сила разпореждане на длъжностното лице по чл. 61, ал. 1 КСО е обвързващо съда. Така, ако липсва надлежно установена трудова злополука, искът по чл. 200 КТ следва да се отхвърли като неоснователен.

От казаното произтича и друго твърдение – **за невъзможност да бъде оспорван в съдебното решение факт, установен в разпореждането за признаване на злополуката за трудова**, щом е влязъл в сила. Става дума за окончателен административен акт и фактическите и правни констатации в него следва да обвързват гражданския съд¹⁰ в производството по търсене на имуществена отговорност по чл. 200 КТ. Ако административният акт е влязъл в законна сила, това автоматично води до преклудирание на всички възможни възражения от страна както на пострадалия работник или служител, така и на работодателя в посока дали злополуката има такъв характер, кога, къде и как и при какви обстоятелства е настъпила, настъпило ли е увреждане за пострадалото лице. По отношение на последния факт не съществува процесуална забрана да бъдат доказвани и други вреди, пряка и непосредствена последица от злополуката. Така влязлото в сила разпореждане, с което злополуката е призната за трудова, има формална доказателствена сила за гражданския съд, разглеждащ спора по чл. 200 от КТ, и е недопустимо пред него да се преразглежда въпросът доколко увреждането е във връзка с извършваната работа по трудовото правоотношение.

Спорове в практиката възникват и при решаването на въпроса относно **ексцеса** при професионална болест или трудова злополука, когато квалифицирането му като последица от сбъдналия се риск се разглежда при предявен иск за отговорност за обезщетяване на неблагоприятните му последици от работодателя по чл. 200 КТ. Ексцесът представлява превишаване, надхвърляне на пределите на сбъдналия се и вече признат за професионален осигурен социален риск, за последиците от който от пострадалия или неговите наследници вече е получено обезщетение. Единствено осигурителното законодател-

¹⁰ Решение № 69 от 22.02.2018 г. по в. гр. д. № 877/2017 г., ОС – Пзк.

ство в разпоредбата на чл. 56, ал. 3 КСО предвижда, че към професионалната болест се отнасят и нейното усложнение и късните ѝ последици. За експес на трудова злополука няма аналогична разпоредба, което представлява празнота в правото. В практиката на гражданските съдилища тя се преодолява, като се прилага общото правило на чл. 51, ал. 3 ЗЗД. То постановява, че когато е присъдено обезщетение за изгубена работоспособност, то може да бъде намалено или увеличено, ако се промени работоспособността на увредения във връзка с причинените вреди. Субсидиарното му прилагане се мотивира с препращащата разпоредба на чл. 212 КТ. Ако здравното състояние на лицето се влоши в сравнение със състоянието, което е било установено при присъждане на обезщетението, нему се дължи ново обезщетение за самото влошаване. Установената празнота в правото следва да бъде *de lege ferenda* преодоляна като се уреди изрично, че работодателят носи имуществена отговорност и за късните последици и усложненията на признатата за трудова злополука.

Възможни са и хипотези на увеличаване или на изостряне на болки и страдания, без да има увеличен размер на трайно изгубена работоспособност. Става дума за нововъзникнал юридически факт, който причинява нови имуществени или неимуществени вреди. Работодателят дължи обезщетение за всички вреди, стига да се установи пряка причинна връзка между настъпилия риск и експеса. Съдебната практика допуска след влязло в сила решение по иск за обезщетение по чл. 200 КТ, да се търси обезщетение за експес, но следва да има влошаване на състоянието, усложняването да е нововъзникнало състояние, да е последващо юридическо събитие, за да предоставя ново основание за търсене на отговорност. То може да се доказва както с експертиза на работоспособността, чиито резултати са отразени в експертното решение на Териториалната експертна лекарска комисия (ТЕЛК), така и със заключение на вещо лице в рамките на съдебния процес, което да установи причинната връзка между усложнението и настъпилите трудова злополука или професионална болест. За установяване на експеса не е необходимо ново експертно решение на ТЕЛК за квалифицирането му като причинено от същата професионална болест. Със заключение на вещо лице може да се докаже, че настъпилите усложнения и влошаване на здравословното състояние на пострадалия, са пряко причинени от настъпилия по-рано риск. Според мотивите на Решение № 38 от 2022 г. по гр. д. № 2750/2021 г., IV г. о., ВКС при експес за пострадалия възниква ново вземане за обезщетение, различно от първоначално предявеното, което произтича от новото състояние на пострадалия, свързано с появата на ново страдание или съществено утежняване на старите страдания, което се отклонява значително от прогнозата при определяне на първоначалното обезщетение. Обезщетението е за новите вреди, които се добавят към вече обезщетените¹¹.

¹¹ Така и Решение от 2013 г. по гр. д. № 27913/2012 г., СРС – когато заключението по Съдебно медицинската експертиза не установява причинна връзка между травматичното

На следващо място, спорове в практиката се пораждат и във връзка с обезщетяването на претърпените от работника или служителя или неговите наследници **вреди** в резултат на трудова злополука или професионална болест. Съдът постановява, че независимо от претендираното от ищеца, на обезщетяване подлежат само **реално претърпените вреди**, т.е. фактически доказаните вреди. Не става дума за предварително определени размери на вредите, като неустойки, задатък, мораторна лихва, чиито размер се предполага и не подлежи на доказване. Както и при деликтната гражданска отговорност, предварителното уговаряне на подлежащи на обезщетяване размери, е недопустимо. Вредите представляват неблагоприятно отрицателно изменение на правно защитени блага в материалната или духовната сфера на пострадалото лице, при което състоянието му се влошава. Те трябва да са в пряка причинно-следствена връзка само с претърпяната трудова злополука или професионална болест. Т.е., ако лицето страда от нервнопаралитично професионално заболяване, но освен това е претърпяло инсулт поради несвързано с работата си заболяване на кръвоносните съдове, то съдът следва да прецени от разходите, които са предявени за обезщетение от пострадалия работник или служител, кои са направени, за да се лекува увреждането, определено като трудова злополука или професионална болест и те да се обезщетят. Същото се отнася и за причинените болки и страдания от професионалния риск – само те, а не всички, изтърпени от пострадалия, подлежат на обезщетяване по чл. 200 КТ от работодателя.

Спорове са предизвиквали и въпросите, свързани с обезщетяване по чл. 200, ал. 3 КТ на **имууществените и неимууществените вреди**. Имууществените включват както причинените загуби, така и пропуснатите ползи. За да подлежат на обезщетяване, загубите следва да са реално настъпили и да намаляват наличното имущество на увредения – разходи за лекарства, болногледач, специални приспособления в къщи или в автомобила, за лечение, храна, престой в специализирано заведение. От своя страна пропуснатите ползи включват несбъдналия се очакван приход – настъпването на вредите е вероятно и се състои в осуетяване на очакваното от увредения увеличение в бъдеще на имуществото му. Пропуснатите ползи включват трудовите възнагражде-

увреждане вследствие на трудовата злополука и констатираната след това алергия на ищцата, то и обезщетението за неимуществени вреди не следва да обхваща и болките и страданията, причинени от същата, нито разходите за лечението ѝ. В Определение № 173 от 17.03.2022 г. по гр. д. № 3474/2021 г., г. к., IV г. о., ВКС се посочва, ако в заключението на вещото лице се установява, че представените писмени доказателства категорично отричат наличието на причинно-следствена връзка между въведените от ищеца оплаквания за нови здравословни проблеми, те не подлежат на обезщетение от работодателя по чл. 200 КТ, защото липсва основание да се направи заключение, че те са в причинна връзка с процесната трудова злополука, а същите биха могли да бъдат резултат от друга травма или заболяване или да се дължат на особеностите на ищеца и неговата настояща професия.

ния на пострадалия, които той вече не получава от момента на настъпване на трудовата злополука или професионалната болест и невъзможността заради временната неработоспособност или ограничената възможност да се полага труд. Загуби представляват освен очакваното, но неполучено възнаграждение, още и намаляването му заради трудоустрояване, като на обезщетяване подлежи разликата между очакваното и действително получаваното на работата, на която е трудоустроен. В дължимото се обезщетение не се включват пропуснатите ползи от допълнителното възнаграждение, което е получавал пострадалият преди рискът да настъпи, свързано с работата – за извънреден и ношен труд, за дотиране на столова храна, защото споменатите допълнителни възнаграждения нямат постоянен характер, а и всички изброени се дължат само за времето, когато реално се изпълняват трудовите задължения. Типични пропуснати ползи при смърт от настъпил професионален риск са и пропуснатата издръжка от страна на роднините и близките му, на които починалият по закон дължи издръжка. Последните се определят според нормативно установения период, когато например починалият родител дължи издръжка на детето си. Съдът следва да установи колко са оставащите до навършването на възрастта за пенсиониране по старост месеци и да умножи броя им по трудовото възнаграждение, получавано от пострадалия. Следва да се има предвид, че съгласно чл. 200, ал. 3 КТ работодателят дължи разликата между доказания размер на причинените вреди (имуществени и неимуществени) и обезщетението за временна неработоспособност, за трудоустрояване, пенсиите, отпуснати от осигурителния орган. По тази причина съдът редуцира от доказания размер на обезщетението пенсиите за инвалидност, които ще получи до навършването на възрастта за пенсиониране по старост, получените обезщетения за временна неработоспособност и за трудоустрояване, осигурителните помощи за профилактика и рехабилитация и помощно-технически средства по чл. 11, ал. 1, т. 2 във вр. с чл. 13в КСО. Платеното застрахователно обезщетение също се приспада от задължението на работодателя (включително след като то се редуцира при условията на съпричиняване), за да не се допусне неоснователно обогатяване¹². Следва да се има предвид, че законодателството урежда поемането на голяма част от имуществените вреди, причинени на работника или служителя или на негови близки от осигурителния орган чрез получаването на медицинска помощ за сметка на бюджета на Националната здравноосигурителна каса, заплащането на осигурителни обезщетения и помощи, включително инвалидни и наследствени пенсии за лицето или за неговите близки при така настъпилите професионални рискове от осигурителния орган. Съдът приспада получените осигурителни обезщетения и очакваните да бъдат получени обезщетения, пенсионни плащания, както и застраховател-

¹² Реш. № 60178 от 27.10.2021 г. по гр. Д. № 3653/2020 г., III г. о., ВКС.

ните обезщетения, когато работодателят е сключил застраховка и е плащал премиите.

По отношение на установяване на размера на причинените имуществени вреди следва да се има предвид и изискването, поставено от съдебната практика, а именно – да се докаже, че **направените разходи са били наложителни**¹³. Също следва да се има предвид, че **за определяне на размера на вредите няма значение, че към момента на предявяване на иска за обезщетение по чл. 200 КТ длъжността, която е заемал пострадалият вече е била закрита, като от този факт работодателят да доказва, че не заради злополуката лицето е пропуснало получаването на трудовото си възнаграждение, защото и без нея е щяло да бъде уволнено**¹⁴. Дори когато ответното дружество се намира в ликвидация от 2006 година и длъжността, която е заемала ищцата не съществува, поради закрита производствена дейност на работодателя, то икономическото му състояние не е причина да отпадне неговата отговорност спрямо работник или служител, получил професионално заболяване по време на полагането на труд при същия този работодател и след установяване на дължимото за тази работа възнаграждение, то следва да се определи като пропусната полза от пострадалия. При определяне на размера на пропуснатите ползи няма значение дали пострадалата служителка не е приела предлаганата ѝ от работодателя ѝ работа, за да се мисли, че така сама се е поставила в състояние на липса на каквито и да било доходи.

Освен това работодателят дължи по чл. 200 КТ и обезщетяване на всички **неимуществени вреди**. Те включват причинените болки и страдания¹⁵ на

¹³ Ако в част от касовите бонове липсва отбелязване какъв лекарствен препарат е закупен, в други – има закупени препарати, които не се отнасят към лечение на травматичното увреждане, получено вследствие на трудовата злополука, потребителските такси, заплатени от ищцата са във връзка или с престой поради алергия, за която не се установи да е в причинна връзка с травматичното увреждане или неясно във връзка с какво заболяване. Когато не може да се установи връзка между така направените разходи и увреждането от трудовата злополука, съдът следва да отхвърли претенцията за имуществени вреди като недоказана. Така Реш. от 2013 г. по гр.д. № 27913/2012 г., СРС.

¹⁴ Решение № 124 от 06.04.2016 г. по в. гр. д. № 142/2016 г., ХОС.

¹⁵ В Решение от 2013 г. по гр.д. № 27913/2012 г., СРС се посочва, че критериите за определяне на този размер са видът и обемът на причинените неимуществени вреди, интензивността и продължителността на претърпените болки и страдания, общо възприетото понятие за справедливост и общото икономическо състояние на обществото, което е от значение за номиналния размер на обезщетението. Според мотивите на Решение № 307 от 21.04.2020 г. по гр.д. № 1974/2019 г., IV г. о., ВКС, залегналото в чл. 52 ЗЗД понятие „справедливост“ не е абстрактно. „Справедливостта“ представлява критерий за определяне на такъв размер на обезщетението, който най-пълно и точно да обезщети увреденото лице за последиците от незаконосъобразното засягане на правната му сфера. Този критерий се основава и е свързан с редица конкретно съществуващи обстоятелства, които трябва да се имат предвид от съда при определяне на размера на обезщетението. Такива обективни

пострадалия или на неговите роднини по възходяща и низходяща линия, както и на негови близки¹⁶, които попадат в кръга на лицата, създали трайна и дълбока емоционална връзка с починалия и които търпят от неговата смърт продължителни болки и страдания, които в конкретния случай е справедливо да бъдат обезщетени. Обезщетение се присъжда при доказани особено близка връзка с починалия и действително претърпени от смъртта му вреди. Когато става дума за пострадалия, има значение болките и страданията, които е изтърпял. А когато става дума за преживелите му близки – съдът по справедливост определя техния размер според изтърпените от тях болки и страдания. При определяне размера на неимуществените вреди съдилищата задължително трябва да вземат под внимание всички обстоятелства, които обуславят тези вреди, като в мотивите към решенията си трябва да посочват конкретно тези обстоятелства, както и значението им за размера на неимуществените вреди¹⁷. Отчитат се и фактори като възрастта на ищцата към момента на настъпването на трудовата злополука¹⁸.

В практиката е бил поставен за разрешаване и въпросът дали искът по чл. 200 КТ може да се води както **срещу последния работодател, така и срещу по-стария работодател**. Това е допустимо, когато става дума за професионална болест, причинена от факторите на работната среда и при двамата работодатели¹⁹. Същото следва да е разрешението за работник или служител, който полага труд за работодател-ползвател, когато лицето е наето от предприятие, което осигурява временна работа по чл. 107р и сл. КТ. Тогава по иска му

обстоятелства при телесните увреждания могат да са характерът на увреждането, начинът на извършването му, обстоятелствата, при които е извършено, усложненията на здравето на пострадалия, причинените морални страдания, осакатявания, загрозявания и други. При причиняването на смърт от значение са и възрастта на увредения, общественото му положение, отношенията между пострадалия и близкия, който търси обезщетение за неимуществени вреди. Това изброяване е примерно, а не изчерпателно, като от значение, с оглед на всеки конкретен случай, са и множество други обстоятелства, които съдът е длъжен да обсъди и въз основа на комплексната преценка, на които да определи какъв е справедливият размер на обезщетението за неимуществени вреди.

¹⁶ Вж. повече в ТР № 1 от 21.06.2018 г. по тълк. д. № 1/2016 г., ОЧНГТК на ВКС.

¹⁷ ППВС № 4 от 23.12.1968 година, доколкото обезщетението трябва да съответства на действително претърпените вреди и не може да бъде източник на неоснователно обогатяване. Така и Определение № 159 от 15.03.2022 г. по гр. Д. № 3818/2021 г., IV г. о., ВКС.

¹⁸ Ако се намира в края на активния си трудов период от живота, при което търпяните болки и страдания обективно са повече доколкото човешкият организъм на тази възраст обикновено по-трудно ги преодолява и доколкото съпротивителните сили на организма са с по-малък ресурс, отколкото ако индивидът е примерно на 30 г. или на 40 г. Тогава е необходимо и повече време, за да се преодолеят всички неудобства на ситуацията, в която е изпаднал пострадалият, за да се съвземе от травмите, да преодолее болките и страданията и да продължи своя жизнен път, достигайки до пенсионна възраст. Така в мотивите на Решение № 69 от 2018 г. по в. гр. д. № 877/2017 г. на ОС – Пзк.

¹⁹ Решение № 64 от 18.02.2011 г. по гр. д. № 374/2010 г., г. к., III г. о., ВКС.

по чл. 200 КТ ще отговарят солидарно и предприятието-ползвател и агенцията за временна работа по силата на чл. 107у, ал. 3 КТ, който постановява, че за задълженията към работника или служителя, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на възложената му работа предприятието, което осигурява временна работа и предприятието ползвател отговарят солидарно.

Твърде често съдилищата разглеждат и въпроса за **виновното съпричиняване** от страна на пострадалия работник или служител, повдиган с насрещен иск от страна на работодателя заради допустимото намаляване на отговорността по чл. 200 КТ. Съпричиняването не е юридическо събитие, каквато е трудовата злополука. То представлява волево действие или бездействие на пострадалия, предприето при груба небрежност – прекомерно голяма небрежност. Работникът или служителят е извършил такива несръчни дейности, които и най-неспособният не би извършил – или допускал, че последиците от поведението му ще настъпят, но е мислел, че може да ги предотврати²⁰ или лекомислено е мислел, че няма да настъпят. Самият законодател в разпоредбата на чл. 201, ал. 2 КТ **ограничава** приложното поле на съпричиняването. Възможно е да се намали отговорността на работодателя **само при трудова злополука**, не и при професионална болест. Но е необходимо пострадалият да е допуснал груба небрежност и така да е допринесъл за злополуката. Според константната практика съпричиняване от страна на работника или служителя би било налице само тогава, когато той извършва работата без най-елементарната дължима грижа и старание и в нарушение на основните технологични правила и правила за безопасност на труда²¹, които и най-небрежният би съобrazil и приложил в подобна ситуация²².

Обратно, когато трудовата злополука е настъпила, без да е проведен точен инструктаж за технологичните правила и правилата за безопасност при работата, то поведението на работника или служителя не може да бъде качествено като груба небрежност, освен когато от обстоятелствата е било несъмнено ясно, че определени негови действия могат да доведат до злополука, увреждаща здравето му²³. От казаното може да се заключи, че според съдебната практика само в изключителни хипотези при непроведен точен инструктаж за технологичните правила и правилата за безопасни и здравословни условия на труд може да се стигне до действия по съпричиняване в условията на груба небрежност от страна на пострадалия. В общия случай при непроведен

²⁰ Решение № 67 от 2021 г. по гр. д. № 562/2020 г., III г. о., ВКС.

²¹ Решение № 45 2021 по гр. д. № 1580/2020 г., III г. о., ВКС.

²² Определение № 181 от 14.03.2022 г. по гр. д. № 3321/2021 г.; Решение № 45 от 08.04.2021 г. по гр. д. № 1580/2020 г., III г. о., ВКС; Решение № 91 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 951/2011 г., IV г. о., ВКС.

²³ Реш. № 114 от 17.08.2021 г. по гр. Д. № 2339/2020 г., IV г. о., ВКС.

инструктаж би следвало пострадалият да не може да действа с груба небрежност.

Следва да се има предвид, че разпоредбата на чл. 201, ал. 2 КТ дава основание за **компенсация на вредите при трудова злополука**, но не посочва **критерий за определяне** на съотношението на тази компенсация, какъвто е единствено обективното съотношение между приносите на работодателя и на пострадалия²⁴. При определяне на степента на съпричиняване, съдът е длъжен да вземе предвид и пропуските и нарушенията на правилата за безопасност, които е допуснал или извършил работодателят. Така според последователната съдебна практика, когато работодателят в лицето на свои служители, на които е възложил задължение за осигуряване на мерки за безопасни условия на труд, целящи избягването на конкретен риск, не осигури такива и по този начин техническото обезопасяване на работния процес се прехвърля изцяло в тежест на лицата, изложени на този риск, това се отчита при определяне на степента, в която следва да се намали неговата отговорност при допусната от пострадалия груба небрежност. В тези случаи процентът съпричиняване зависи от механизма на причиняване на трудовата злополука, като мислено се преценява тежестта на допринасяне за всеки от факторите, причина за настъпилата злополука, както и съотношението между причините, когато са повече от една, респективно има ли баланс между тях или някоя от тях е основна, т.е. **съпричиняването се степенува в съответствие с обективното съотношение** на допринасянето за трудовата злополука с оглед на всички конкретни факти и обстоятелства.

Работодателят носи тежестта²⁵ да докаже пълно и главно проявена груба небрежност от страна на работника, т.е. допуснато от последния не просто нарушение на технологичните правила и правилата за безопасност на труда, а на основните технологични правила и мерки за безопасност при липса на най-елементарно старание и внимание. Тъй като грубата небрежност е квалифицирана степен на небрежността, изводът за наличието ѝ не може да почива върху предположения, нито да се обоснове единствено с допуснати от работника или служителя нарушения на правилата за безопасност на труда.

Следва да се има предвид и че **възражение от страна на работодателя** за наличие на съпричиняване от страна на работника или служителя за настъпването на трудовата злополука следва да се извърши²⁶ в срока за отговор на исковата молба или своевременно след узнаване на новото обстоятелство, доколкото същото би могло да бъде основание за приложение на чл. 201, ал. 2

²⁴ Решение № 268 от 2021 г. по гр. Д. № 1030/2020 г., IV г. о., ВКС; Решение № 114 от 17.08.2021 г. по гр. д. № 2339/2020 г., IV г. о., ВКС.

²⁵ Определение № 181–2022 по гр.д. № 3321/2021 г., III г. о., ВКС.

²⁶ Решение № 69 от 22.02.2018 г. по в. гр. д. № 877/2017 г. на ОС – Пзк и цитираната там съдебна практика.

КТ, иначе се преклудира. Основание за такова заключение съдът намира във факта, че работодателят още в протокола за злополука е посочил фактите, върху които по-късно обосновава искането си за съпричиняване. Когато не е въвел в отговора си на исковата молба възражение, нито довод за виновност на работника за настъпването на трудовата злополука, изразяваща се в проявена при условията на чл. 201, ал. 2 КТ груба небрежност, довела до съпричиняване на вредоносния резултат, настъпва преклузия по въпроса за съпричиняването на трудовата злополука от пострадалия. В тежест на работодателя, когато е въвел възражение за съпричиняване от страна на работника или служителя, е да докаже, че трудовата злополука е настъпила и поради проявена от работника груба небрежност при изпълнение на работата си, което следва да се осъществи от работодателя при условията на пълно и главно доказване, че не само работникът или служителят е допуснал нарушение на правилата за безопасност на труда, но и че е извършвал работата при липса на елементарно старание и внимание и пренебрегване на основни технологични правила и правила за безопасност.

Въпроси в съдебната практика са повдигани и за **момента на дължимост на лихвата за забава върху обезщетението по чл. 200 КТ**. Според трайната съдебна практика върху посочената сума се присъжда законната лихва за забава считано от момента на настъпването на трудовата злополука, съответно – на професионалната болест²⁷. Приложимо е правилото на чл. 84, ал. 3 ЗЗД, че когато задължението произтича от непозволено увреждане длъжникът се смята в забава и без покана. Лихвата, като обезщетение при неизпълнение на задължение за неимуществени вреди, произтичащо от деликт е дължима от момента на настъпване на правопораждащия вредите юридически факт – увреждането. Посочените правила намират субсидиарно приложение и при отговорността на работодателя за неимуществени вреди, причинени на работника или служителя вследствие на трудова злополука или професионално заболяване, по силата на препращащата разпоредба на чл. 212 КТ²⁸.

Следва да се има предвид и практиката, която определя основателност на **молбата за отмяна на влязло в сила решение** по чл. 303 от Гражданския процесуален кодекс (ГПК), при установени нови факти по делото, а именно в хипотезата на чл. 303, ал. 1, т. 3 ГПК, когато решението е основано на постановление на друго държавно учреждение, което впоследствие е било

²⁷ Решение № 69 от 2018 г. по в. гр.д. № 877/2017 г., ОС – Пзк. В този смисъл е и практиката на ВКС: Решение № 1247 от 2008 г. по гр. д. № 4465/2007 г., III г. о.; т. II от Постановление № 4 от 1968 г. на Пленума на ВС; Решение № 60 от 2014 г. по гр. д. № 5074/2014 г., IV г. о.; Определение № 371 от 18.03.2015 г. по гр. д. № 279/2015 г., IV г. о.; Решение № 135 от 2014 г. по гр. д. № 4075/2013 г., IV г.о.; Решение № 194 от 21.06.2011 г. по гр. д. № 1248/2010 г., III г. о.; Определение № 764 от 2014 г. по гр. д. № 2016/2014 г., III г. о.; Определение № 143 от 2016 г. по гр. д. № 6034/2015 г., IV г. о. и други.

²⁸ Решение № 221 от 2021 г. по гр. д. № 3869/2019 г., IV г. о., ВКС.

отменено. Както и по-горе беше посочено, предпоставка за основателността на водения процес по чл. 200 КТ е наличието на влязло в сила Експертно решение на ТЕЛК или на НЕЛК или на разпореждане на длъжностното лице от Националния осигурителен институт за признаване на злополуката за трудова. Когато то бъде отменено, заинтересованата страна може да иска отмяна на влязло в сила решение на съда, постановено въз основа на този индивидуален административен акт²⁹.

От изложените спорни въпроси относно прилагането на нормативната уредба на отговорността на работодателя по чл. 200 КТ може да се направи извод, че законодателството е несъвършено и противоречиво. То затруднява правоприложителя и създава предпоставки за постановяване на непоследователни съдебни решения. Уеднаквяването на прилагането по такива важни въпроси като отговорността на работодателя за причинените на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест вреди не следва да се оставя на волята и преценката на отделните съдебни състави. Необходимо е да се предприемат законодателни мерки за отстраняване на противоречията и за усъвършенстване на правната уредба, за да не представлява тя препятствие пред точното и еднакво правоприлагане спрямо всички пострадали от трудова злополука или от професионална болест.

ЛИТЕРАТУРА

- Ангушева**, Ванюшка. Правна уредба на отговорността на предприятието при трудова злополука и професионална болест. – *Правна мисъл*, 1987, № 3, 53–68.
- Василев**, Атанас. Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби, 1997.
- Мръчков**, Васил. Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби, 2013.
- Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018.
- Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011.

²⁹ Решение № 60227 от 2021 г. по гр. д. № 1952/2021 г., г. к., IV г. о., ВКС.