

ЗА РЕГРЕСНИЯ ИСК НА РАБОТОДАТЕЛЯ СРЕЩУ ПРЕКИЯ ПРИЧИНИТЕЛ НА ВРЕДАТА, ТРЕТО ЗА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ ЛИЦЕ

*Гл. ас. д-р Мария Радева
Русенски университет „Ангел Кънчев“*

FOR THE EMPLOYER'S RECOURSE AGAINST THE DIRECT CAUSE OF THE DAMAGE, A THIRD PARTY TO THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

*Chief Assist. Maria Radeva, PhD
„Angel Kanchev“ University of Ruse*

Резюме: *Отговорността на работодателя по чл. 200 от КТ е гаранционно-обезпечителна и безвиновна. Когато трудовата злополука е причинена виновно от работник или служител при същия работодател и последният е заплатил обезщетение по чл. 200 от КТ на пострадалия, респ. на наследниците му, работодателят разполага с регресното материално субективно право и специалния иск по чл. 202 от КТ срещу виновния работник или служител, причинил трудовата злополука, респ. увреждането.*

Темата на изследването е правото на регрес на работодателя, когато прекият причинител на вредата е работник или служител, но при друг работодател. В този случай работодателят, който е заплатил обезщетение по чл. 200 от КТ, ще разполага срещу деликвента, трето за трудовото правоотношение лице – не със специалния иск по чл. 202 от КТ, а с регресното материално субективно право и иска по чл. 54 от ЗЗД.

Ключови думи: *имуществена отговорност на работодателя, регресен иск*

Abstract: *The employer's liability under Art. 200 of the Labour Code is a warranty and is without fault. Where the accident at work was caused by the fault of an employee of the same employer and the latter has paid compensation under Art. 200 of the Labour Code of the victim, resp. to his heirs, the employer has the substantive right of recourse and the special claim under Art. 202 of the Labour Code against the guilty employee who caused the work accident, i.e. the damage.*

The subject of the study is the right of recourse of the employer when the direct cause of the damage is an employee but with another employer. In this case, the employer who has paid compensation under Art. 200 of the Labour Code, will have against the tortfeasor, a third party to the employment relationship - not with the regressive substantive right and the special claim under Art. 202 of the

Labour Code, but with the regressive substantive right and the claim under Art. 54 of the Obligations and Contracts Act.

Key words: *financial liability of the employer; recourse action*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2022.16>

Въведение

Една от целите на трудовото законодателство е защита живота и опазване здравето на работниците и служителите. Стремещт на обществото, законодателя, работодателите е създаване на сигурна и безопасна работна среда. Въпреки и въведените нормативни правила, в трудовия процес настъпват неблагоприятни събития, водещи до засягане на здравето или настъпване на смърт на работници и служители. Осигурявайки защита на засегнатите лица, трудовото и осигурителното законодателство уреждат института на трудовата злополука.

По данни на НОИ⁷³ през 2021 г. общо за страната са регистрирани 2020 трудови злополуки (чл. 55, ал. 1 от КСО) и 372 приравнени трудови злополуки (чл. 55, ал. 2 от КСО). При 56 от всички регистрирани трудови злополуки по чл. 55, ал. 1 от КСО е настъпила смърт, а 11 от тях са довели до инвалидност.

Имуществената отговорност на работодателя

С оглед защита правата на пострадалия работник, респ. неговите наследници, трудовото законодателство урежда имуществената отговорност на работодателя. Съгласно чл. 200, ал. 1 от КТ за вреди от трудова злополука или професионална болест, които са причинили временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто или смърт на работника или служителя *работодателят отговаря имуществено*, независимо от това дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването им. Именно тази отговорност на работодателя „най-пряко кореспондира със същността на социалната държава, а именно нейните аспекти насочени към гарантирането и защитата на труда от закона и в грижите на държавата за осъществяване правото

⁷³ Информация за трудовите злополуки (<https://nssi.bg/publikacii/statistika/trudovizlopoluki/informatsiya-za-trudovite-zlopoluki/>).

на труд и на здравословни и безопасни условия на труд“ (Андреева, Йолова 2020).

Доктрината, както и съдебната практика, са единни при определяне характера на тази отговорност. Имуществената отговорност на работодателя е отговорност без негова вина (Мръчков 2013: 150-154). Тази отговорност има обективен характер. Работодателят носи риска от травматично увреждане на работника или служителя дори и при липса на причинна връзка между условията на труда и злополуката. Съгласно чл. 200, ал. 2 от КТ работодателят отговаря имуществено и когато злополуката е причинена от непреодолима сила, както и когато е настъпила по време на почивка на работника. Затова работодателят не може да бъде изцяло освободен от задължението за обезвреда, освен когато пострадалият е причинил увреждането умишлено (чл. 201, ал.1 от КТ). В случаите, когато пострадалият е допринесъл за увреждането, допускайки груба небрежност (чл. 201, ал. 2 КТ), размерът на обезщетението може да бъде само намален дори и при положена от работодателя дължима грижа за осигуряване на безопасна работа⁷⁴.

Регламентираната в раздел I на глава X от КТ имуществена отговорност на работодателя е безвиновна и разкрива някои специфики в сравнение с регламентацията на общата гражданска отговорност⁷⁵. Отговорността на работодателя за вреди от трудова злополука или професионална болест се различава от гражданската, уредена в ЗЗД, по тежест, обхват, предпоставки за възникване, размер на обезщетяване и т. н. Основанието на тази, самостоятелна в своето приложно поле, имуществена отговорност се обяснява с това, че законодателят поставя върху работодателя професионалния риск от увреждането на работника или служителя. Тази отговорност е и обективна, защото няма субективен елемент в правопораждащите я юридически факти. Работодателят отговаря независимо от това дали негов орган или друг негов работник или служител има вина за настъпването на вредите (чл. 200, ал. 1 от КТ), но също така и когато трудовата злополука е причинена от непреодолима сила, чиито вредоносни последици са в пряка или косвена причина с трудовата дейност на работника, или от каквато и да е работа, извършена и без нареждане, но в интерес на работо-

⁷⁴ В този смисъл Решение №290 от 18.11.2015 г. по гр. д. №15 / 2015 г. на ВКС.

⁷⁵ В този смисъл Решение №139 от 09.10.2020 г. по гр. д. №873 / 2020 г. на ВКС.

дателя, както и по време на почивка, прекарана в предприятието (чл. 200, ал. 2 от КТ)⁷⁶.

Отговорността на работодателя по чл. 200 от КТ е гаранционно-обезпечителна и безвиновна. Работодателят отговаря спрямо пострадалия работник или служител, респ. спрямо неговите наследници в случай на причинена смърт при трудова злополука, само поради факта на съществуващото трудово правоотношение между него и увредения работник или служител, независимо дали трудова злополука е настъпила в резултат на случайно събитие или непреодолима сила, или е била причинена от виновно поведение на самия работодател (когато той е физическо лице), *на други (различни от пострадалия) негови работници или служители или на трето за трудовото правоотношение физическо лице*.

В зависимост от механизма на настъпване на трудова злополука, прекия причинител на вредата е различен. Деликвентът⁷⁷ може да е лице в структурата на работодателя или трето, външно за трудовото правоотношение, лице. В подобни случаи пострадалият работник или служител има възможност за избор срещу кого да насочи претенцията си за обезвреда. Увреденият работник или служител може да насочи своята претенция срещу прекия причинител с иск по чл. 45 от ЗЗД, срещу възложителя на работата на прекия причинител, когато увреждането е настъпило при и по повод извършването на възложената работа (с иск по чл. 49 от ЗЗД), или срещу работодателя си с иск по чл. 200 от КТ. Правото на избор принадлежи на пострадалия, като ограничението е, че за едни и същи вреди той не може да бъде обезщетен два пъти. Работодателят може да бъде осъден да заплати обезщетение само за вреди, за които не е присъдено обезщетение на пострадалия⁷⁸.

Правото на регрес на работодателя съгласно Кодекса на труда

Без да се засяга правната същност на имуществената отговорност на работодателя, следва да се постави въпросът за възможната

⁷⁶ В този смисъл Решение №60165 от 19.08.2021 г. по гр. д. №3529 / 2020 г. на ВКС.

⁷⁷ Деликвент от лат. delinquentus; с оглед произхода на думата, се среща и изписването делинквент, мн.ч. делинквенти, вкл. и в актовете на ВКС. Делинквент се препоръчва като правилна форма, виж. Речник на чуждите думи в българския език, състав. М. Филипова-Байрова и др., БАН, 1982, с. 226 (цитат по П. Върбанова).

⁷⁸ В този смисъл Решение №9 от 02.02.2018 г. по гр. д. №1144 / 2017 г. на ВКС.

претенция на работодателя срещу извършителя на деликта⁷⁹, прекия извършител на увреждането.

С оглед темата на изследването следва да се разграничат две хипотези при реализиране правото на регрес.

Първата хипотеза обхваща случаите, когато причинителят на увреждането е работник или служител на работодателя, който е изплатил обезщетението по чл. 200 от КТ.

Втората хипотеза обхваща случаите, когато между причинителя на увреждането и работодателя, който е изплатил обезщетение по чл. 200 от КТ, не съществува трудово правоотношение, т.е. деликвентът е трето, външно за структурата на работодателя лице.

И в двете хипотези работодателят има право на регрес срещу прекия причинител на увреждането, но правните основания за неговата претенция са различни и пораждат различни правни последици. *Първата* хипотеза на регресния иск е изрично уредена в трудовото законодателство, а при *втората* се прилага общото гражданско законодателство.

При първата посочена хипотеза задължението на работодателя за обезвреда произтича от виновното поведение на негови работници и служители. Тези лица са отговорни пред работодателя по силата на съществуващото трудово правоотношение. Работодателят, платил обезщетение на уредения работник или служител поради виновното поведение на друг работник или служител, има право на регрес спрямо последния (Василев 1997: 180)⁸⁰.

Както беше посочено, отговорността по чл. 200, ал.1 от КТ не е санкционна последица от виновно, противоправно неизпълнение на правни задължения, а представлява прехвърляне върху работодателя на професионалния риск от увреждането и злополуката с работника. Поради това регресът при първата хипотеза е изрично

⁷⁹ Повече за терминологичните уточнения за понятията „непозволено уреждане“, „деликт“, „деликтна отговорност“ виж Голева, П. (2007). Деликтно право. Феня, с. 13 - 14

⁸⁰ Василев, А. (1997). Обезщетения по трудовото правоотношение. Сиби, с. 180; Кодексът на труда урежда регресната отговорност в две хипотези – на чл. 202 и чл. 227. Повече за регресната отговорност по чл. 227 от КТ виж Василев, А. Цит. съч., с. 179-185; повече за регресната отговорност виж Константинов, К., Желев, Ж. (1961). Материална отговорност на работниците и служителите и способности за осъществяването ѝ. София: Наука и изкуство, с. 176-188; регресната отговорност по чл. 227 от КТ не е предмет на настоящото изложение.

регламентиран в закон – чл. 202 и сл. от КТ и правилата на глава X, раздел II от КТ⁸¹.

Съгласно чл. 202 от КТ за изплатеното на пострадалия или на неговите наследници обезщетение работодателят има право на иск срещу виновните работници или служители. Регресната отговорност на работниците и служителите „довежда до виновния причинител на вредата имуществената отговорност тогава, когато лично той не е обезщетил пострадалото лице. Тази отговорност утвърждава общия и основен принцип“, че без вина няма имуществена отговорност (Пекков 1977: 11). Регресната отговорност на работниците и служителите има за цел да възмезди работодателя, който е обезщетил пострадалото лице или неговите наследници и по този начин е направил разходи по вина на регресно задължения работник или служител.

Безспорно както доктрината, така и съдебната практика приемат, че когато трудовата злополука е причинена виновно от работник или служител при същия работодател и последният заплати обезщетение по чл. 200 от КТ на пострадалия, респ. на наследниците му, той (работодателят) разполага с регресното материално субективно право и специалния иск по чл. 202 от КТ срещу виновния работник или служител, причинил трудовата злополука, респ. увреждането. Тъй като последният от своя страна отговаря спрямо пострадалия, респ. спрямо неговите наследници на основание чл. 45 от ЗЗД – за обезщетяване на вредите от своето виновно и противоправно поведение, регресната му отговорност към работодателя по чл. 202 от КТ не произтича от трудовия договор, а е по силата на самия закон (*ex lege*) и е израз на основния правен принцип, че отговорността за вредите, като краен резултат, следва да бъде понесена от този, който ги е причинил виновно и противоправно.

Предпоставка за възникване правото на регресен иск по чл. 202 от КТ е вече изплатеното от работодателя обезщетение⁸². С оглед правото на работодателя се поставя въпроса за обема на регресната отговорност. Отговорът на този въпрос следва от текста на чл. 202 от КТ. Съгласно преpraщането в чл. 202 от КТ към разпоредбите на раздел II от глава X (чл. 203 - чл. 212 от КТ) следва, че отговорността на виновния работник или служител ще бъде реализирана съгласно

⁸¹ В този смисъл Решение №364 от 11.02.2013 г. по гр. д. №155/2012 г. на ВКС.

⁸² Основанието за предявяване на регресния иск възниква от факта на плащането в този смисъл Определение №764 от 19.06.2013 г. по гр. д. №1895/2013 г. на ВКС.

правилата на цитирания раздел II – Имуществена отговорност на работника или служителя.

Основното деление на имуществената отговорност на работника или служителя е с оглед размера на отговорността, съпоставена с размера на причинената вреда. В зависимост от този критерий имуществената отговорност на работника или служителя се дели на пълна и ограничена (Мръчков 2015: 554). Правата на регресирация работодателя, предявил иска по чл. 202 от КТ, са поставени в зависимост от това коя от хипотезите – пълна или ограничена имуществената отговорност на работника или служителя, се реализира.

Когато виновният работник или служител е причинил трудовата злополука, респ. – увреждането при нея, по небрежност при или по повод изпълнението на трудовите си задължения, то регресната му отговорност към работодателя по чл. 202 от КТ, съгласно чл. 206, ал. 3, във вр. с ал. 1 и ал. 2 и с чл. 203, ал. 1 от КТ, е в ограничен размер – не повече от месечното му трудово възнаграждение, респ. – не повече от трикратния му размер, ако той е на ръководна длъжност и е причинил злополуката при или по повод упражняването на ръководните си функции. В тези случаи, когато вредите, респ. – платеното от работодателя е в по-голям размер, законодателят е преценил, че отговорността следва да се разпредели между работодателя и виновния работник или служител – деликвент, предвид по-леката форма на вина – небрежност, и предвид това, че трудовата злополука е причинена от последния във връзка с работата му, извършвана в интерес на работодателя.

Когато обаче виновният работник или служител е причинил трудовата злополука, респ. – увреждането при нея, умишлено или в резултат на извършено от него престъпление, или не при или по повод изпълнението на трудовите си задължения, то тогава регресната му отговорност към работодателя по чл. 202 от КТ, съгласно препращането в чл. 203, ал. 2 от КТ, е по общото гражданско законодателство и е в пълен обем. В тези случаи работодателят разполага с регресното материално субективно право и иска по общата правна норма на чл. 54 от ЗЗД. Виновният работник или служител, причинил трудовата злополука, му дължи всичко, което той (работодателят) е платил на увредения при трудовата злополука, респ. – на неговите наследници: обезщетението по чл. 200 от КТ, лихвите върху него, съдебните разноски и разноските по изпълнението, което следва и от разпоредбите на чл. 51, ал. 1 и чл. 84, ал. 3 от ЗЗД.

Същото следва и от посочения по-горе основен правен принцип, че отговорността за вредите, като краен резултат, следва да бъде понесена от този, който ги е причинил виновно и противоправно. Този правен принцип намира пълно приложение в тези случаи, когато трудова злополука е причинена при по-тежката форма на вина – умисъл, или в резултат на противоправно поведение с висока степен на обществена опасност – извършено престъпление, което от своя страна може да е при форма на вина умисъл или непредпазливост, или злополуката е причинена не във връзка с работата, ползата от която се извлича от работодателя. Законодателят е преценил, че в тези случаи няма основание работодателят да споделя отговорността за вредите от трудова злополука наред с виновния работник или служител, който я е причинил умишлено или чрез престъпление, или не във връзка с трудовите си функции, като тези три хипотези са алтернативни помежду си – предвид използвания съюз „или“ в разпоредбата на чл. 203, ал. 2 от КТ⁸³.

Разпоредбата на чл. 202 от КТ намира баланс между интересите на безвиновно отговорния работодател, заплатил обезщетение по чл. 200 от КТ, и отговорността на прекия причинител на уреждането. Възможността за регрес на работодателя ще дисциплинира работниците и служителите, ще ги мотивира да действат правомерно, спазвайки не само правните норми, но и вътрешния трудов ред в предприятието. Реализирането на регресната отговорност, в хипотезата на ограничена имуществена отговорност, е с оглед защита на икономически по-уязвимата страна в трудовото правоотношение.

Правото на регрес на работодателя съгласно ЗЗД

Не само теоретичен, но и практически интерес представлява формулираната по-горе *втора хипотеза* за правото на регрес, когато прекият причинител на вредата е трето за работодателя лице. Тук отново следва да се разграничат две отделни подхипотези:

В *първата подхипотеза* прекият причинител на вредата действа в личното си, спрямо работодателя, изплатил обезщетението по чл. 200 от КТ, качество. В този случай правото на регрес за работодателя съществува на общо основание за отговорност за вреди, причинени от друго. Съгласно чл. 54 от ЗЗД лицето, което отговаря за вреди, причинени виновно от друго, има иск против него за това, което е платил.

⁸³ В този смисъл Решение №75 от 12.05.2014 г. по гр. д. №733/2012 г. на ВКС.

За пълнота на изложението, без да се претендира за изчерпателност, следва да се посочи и следният процесуален аспект. В трайната си практика ВКС⁸⁴ приема, че работодателят, който дължи обезщетение за трудова злополука по чл. 200 от КТ, чийто размер е определен с влязъл в сила съдебен акт, има право на регрес по чл. 54 от ЗЗД срещу прекия причинител на увреждането – именно в този размер, ако последният е бил привлечен в процеса като трето лице-помагач. В случай че такова привлечане не е извършено, прекият причинител може да прави всички възражения, които би могъл да направи и в производството, по което е имало интерес от привлечането му.

При *втората подхипотеза* прекият причинител на вредата действа в качеството си на работник или служител, но на друг работодател. Деликвентът отново е трето лице спрямо работодателя, изплатил обезщетението по чл. 200 от КТ, но причинява уреждането в качеството си на работник или служител.

Независимо от правното качество на деликвента, правното положение на работодателя спрямо собствения му увреден работник или служител не се променя. Работодателят ще понесе отговорността по чл. 200 от КТ, така както вече беше разгледано по-горе. Проблемът в разглежданата подхипотеза е как ще бъде реализирано правото на регрес на работодателя.

Първият мислим отговор е дали е възможно работодателят, изплатил обезщетението по чл. 200 от КТ, да насочи своя регрес към работодателя на деликвента. ВКС е допуснал касационно обжалване по въпроса *дали заплатилият обезщетение по чл. 200 от КТ работодател може да търси сумата от възложителя на работата на деликвента*.

По конкретния казус от фактическа страна е било установено, че работодател е заплатил обезщетение за претърпени неимуществени вреди от трудова злополука. Фактически злополуката е причинена от лице, което към този момент е в трудово правоотношение с друг работодател за длъжността шофьор на товарен автомобил, при управлението на който е причинил произшествието, при което е пострадал работника на работодателя, изплатил обезщетението.

ВКС приема⁸⁵, че заплатилият обезщетение по чл. 200 от КТ работодател не може да търси сумата от възложителя на работата на

⁸⁴ В този смисъл Решение №321/26.04.2010 г. по гр. дело №4161/2008 г. на ВКС.

⁸⁵ В този смисъл Решение №189 от 31.05.2011 г. по гр. д. №1177/2010 г. на ВКС.

деликвента, тъй като няма правно основание за това. Възложителят на работата на деликвента, дори и в качеството си на негов работодател, няма регресна отговорност спрямо работодателя на пострадалия, който е заплатил обезщетение по чл. 200 от КТ. Възложителят на работата е солидарно отговорен с извършителя на работата (деликвента) по отношение на увредения. Възложителят обаче отговаря по чл. 49 във връзка с чл. 45 от ЗЗД по отношение на увредения, не като причинител на вредата, за лични свои виновни действия или бездействия, а за такива на извършителя на работата, при или по повод на която са причинени вредите. Неговата отговорност е гаранционно-обезпечителна, по силата на закона, и работодателят, който е заплатил обезщетение по чл. 200 от КТ, няма регресно право срещу него.

Заплатилият обезщетение, по чл. 200 от КТ, работодател не може да търси сумата от възложителя на работата на деликвента (дори и възложителят да е работодател на последния) тъй като няма правно основание за това. Правото му на регрес по чл. 54 от ЗЗД е ограничено и се изчерпва с правото да търси това, което е платил само от прекия причинител на вредата, т.е. от деликвента⁸⁶.

В разглежданата хипотеза гаранционно-обезпечителната отговорност на работодателя има функцията да репарира вредите от трудовата злополука, причинена от чуждо виновно поведение. Когато тя е причинена виновно от работник или служители при същия работодател и последният заплати обезщетение по чл. 200 от КТ на пострадалия, респ. на наследниците му, той (работодаателят) разполага с регресното материално субективно право и специалния иск по чл. 202 от КТ срещу виновния работник или служител, причинил трудовата злополука, респ. увреждането. Последният от своя страна отговаря спрямо пострадалия, респ. спрямо неговите наследници, на основание чл. 45 от ЗЗД – за обезщетяване на вредите от своето виновно и противоправно поведение. На същото основание – чл. 45 от ЗЗД, отговаря спрямо пострадалия, респ. спрямо наследниците му, и третото за трудовото правоотношение лице, което виновно и противоправно е причинило увреждането, представляващо същевременно и трудова злополука. В този случай работодателят, който е заплатил обезщетение по чл. 200 от КТ за същите вреди от същата трудова злополука, ще разполага срещу деликвента не с регресното материално

⁸⁶ В този смисъл Определение №1425 от 14.12.2012 г. по гр. д. №960 / 2012 г. на ВКС, както и константната практика на ВКС.

субективно право и специалния иск по чл. 202 от КТ, а с регресното материално субективно право и иска по чл. 54 от ЗЗД, тъй като и в този случай е заплатил обезщетение за вреди, виновно причинени от друго, но който не е негов работник или служител⁸⁷. Възраженията срещу така възприетото правно разрешение се обуславят от едновременно притежаваното от деликвента качество и на работник или служител.

Критика и предложение de lege ferenda

От установената трайна съдебна практика се налага изводът, че работодателят, изплатил обезщетението по чл. 200 от КТ, реализира правото си на регрес срещу прекия причинител на вредата, трето, за трудовото правоотношение, лице по идентичен начин, независимо от правното качество на деликвента. Дали деликвентът, при причиняване на уреждането, действа на собствено основание или в качеството си на работник или служител (на друг работодател) е ирелевантно за регресната му отговорност, която се ангажира на основание чл. 54 от ЗЗД.

Тук могат да бъдат изведени аргументи в две насоки.

От една страна е правото на регресирация работодател. Той ще се ползва от „привилегията“ на общото гражданско законодателство да претендира изцяло възстановяване на заплатеното от него (обезщетение, лихви, разноски). Този извод се налага от обстоятелството, че между заплатилия обезщетението по чл. 200 от КТ работодател и деликвента няма трудово правоотношение, което да е предпоставка за евентуалното разпределяне на отговорността между работодателя и прекия причинител на уреждането (виновния работник или служител) в хипотезата на чл. 202 във вр. с чл. 203, ал. 1 и чл. 206, ал. 1 и 2 от КТ. Застъпвайки (единствено) тази гледна точка, възприетата съдебна практика може да бъде споделена.

Но от друга страна е правото на деликвента, който в същото време има качеството работник или служител. Ако той е увредил друг работник или служител на същия работодател, при определени предпоставки, регресната му отговорност ще се реализира в хипотезата на ограничена имуществена отговорност. При идентични фактически отношения, с единствената разлика, че увреденото лице е работ-

⁸⁷ В този смисъл Решение №395 от 10.10. 2012 г. по гр. д. №1538/2011 г. на ВКС.

ник или служител на друг работодател, регресната му отговорност ще се реализира по правилата на ЗЗД. От тази гледна точка може да се твърди, че съществуващото правно разрешение е несправедливо. Специфичните правила на имуществената отговорност на работниците и служителите, въведени в КТ, са с оглед притежаваното от тях правно качество и обективната им позиция на икономически по-слабата страна в правоотношението. Вярно е, че в обсъжданата хипотеза деликвентът и регресиращият работодател не са в трудово-правна връзка, но това не променя принципната икономическа уязвимост на първия, който е работник или служител при друг работодател.

Двата регресни иска по чл. 202 от КТ и по чл. 54 от ЗЗД имат една и съща цел – отговорността за вредите да бъде понесена от този, който ги е причинил, което е основен правен принцип. Но искът по чл. 202 от КТ, въведен в интерес на работодателя, дава в известна степен защита и на виновния работник или служител. При иска по чл. 54 от ЗЗД притежаваното качество работник или служител е ирелевантно. С оглед бъдещото развитие на законодателството следва да бъде намерено такова правно разрешение, което да изравни правното положение на деликвента, който е едновременно с това и работник или служител, без значение дали е в трудово правоотношение или не с работодателя, изплатил обезщетението по чл. 200 от КТ. Подобно правно разрешение ще съответства в пълна степен на закрилната функция на трудовото законодателство.

Използвана литература:

1. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Отговорността при инциденти на работното място, свързани с употребата на изкуствен интелект – съвременни предизвикателства през законодателя. // Юридически сборник. Бургаски свободен университет, том XXVII, с. 230-239.

(Andreeva, A., Yolova, G. (2020). Otgovornostta pri intsidenti na rabotnoto myasto, svarzani s upotrebata na izkustven intelekt – savremenni predizvikelstva prez zakonodatelya. Yuridicheski sbornik. Burgaski svobodен университет, том XXVII, s. 230-239)

2. Василев, А. (1997). Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби.

(Vasilev, A. (1997). Obezshetenia po trudovoto pravootnoshenie. Sofia: Sibi)

3. Константинов, К., Желев, Ж. (1961). Материална отговорност на работниците и служителите и способности за осъществяването ѝ. София: Наука и изкуство.

(Konstantinov, K., Zhelev, Zh. (1961). Materialna otgovornost na rabotnitsite i sluzhitelite i sposobi za osashtestvyavaneto y. Sofia: Nauka i izkustvo)

4. Мръчков, В. (2013). Имуществена отговорност на работодателя. София: Сиби.

(Mrachkov, V. (2013). Imushtestvena otgovornost na rabotodatelya. Sofia: Sibi)

5. Мръчков, В. (2015). Трудово право. София: Сиби.

(Mrachkov, V. (2015). Trudovo pravo. Sofia: Sibi)

6. Пеков, Й. (1977). Регресна отговорност на работниците и служителите. София: Наука и изкуство.

(Pekov, Y. (1977). Regresna otgovornost na rabotnitsite i sluzhitelite. Sofia: Nauka i izkustvo)

За контакти:

Гл. ас. д-р Мария Радева

Русенски университет „Ангел Кънчев“

E-mail: mradeva@uni-ruse.bg