**ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО БАНКОВ ПЪТ**

**Юридическа характеристика**

Изплащането на трудовото възнаграждение е основно задължение на работодателя съгласно чл. 128 КТ. Относно изплащането на трудовото възнаграждение лично на работника или служителя по ведомост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя – на негови близки, виж процедурата "Изплащане на трудовото възнаграждение".

Целта на настоящата процедура е да укаже условията, предпоставките и реда за изплащане на трудовото възнаграждение по банков път.

**Осъществяване на процедурата**

Процедурата може да започне както по инициатива на работодателя, така и по инициатива на работника или служителя (чл. 270, ал. 3, изр. второ КТ).

I. Когато работодателят предложи плащането на заплатите да се извършва по банков път, той избира банката и сключва договор с нея. След това работодателят уведомява своите работници и служители за избраната от него банка и преференциалните условия, които банката предлага. Обикновено преференциите са свързани с овърдрафт, кредитни карти, лизинг, кандидатстване за потребителски или ипотечен кредит, при които съответните банкови услуги се предоставят без или при по-ниски такси, лихви и други.

II. Когато работникът или служителят иска трудовото му възнаграждение да бъде превеждано в определена от него банка, той също може да инициира процедурата (арг. от чл. 270, ал. 3, изр. второ КТ).

1. Страни

Страни, участници в процедурата, за които възникват права и задължения, са работодателят и работникът или служителят. Особено място в техните отношения заема банката, чрез която се осъществява преводът на трудовото възнаграждение. В практиката възникват следните хипотези:

- обслужващата работодателя банка и банката, в която работникът (респ. служителят) има банкова сметка, са една и съща;

- обслужващата работодателя банка и банката, в която работникът (респ. служителят) има банкова сметка, са различни.

Първият случай е по-изгоден и за двете страни, защото преводът се осъществява по-бързо и е свързан с по-малко разходи за работодателя.

2. Искател

Работникът (респ. служителят) трябва да подаде ПИСМЕНО ИСКАНЕ до работодателя трудовото му възнаграждение да се превежда на влог в посочената от него банка (чл. 270, ал. 3, изр. второ КТ). Той трябва да има предварително открита банкова сметка. Номерът на банковата сметка (IBAN) се посочва изрично от работника или служителя в писменото му искане.

3. Нормативно установени изисквания

Искането за изплащане на трудово възнаграждение по банков път трябва да е изрично и писмено (арг. от чл. 270, ал. 3, изр. второ КТ). За да бъде спазен ЗЗЛД, към искането следва да се приложи ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОБРАБОТКА НА ЛИЧНИ ДАННИ ПРИ ИЗПЛАЩАНЕ НА ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ по банков път (виж примерния образец). Съгласно чл. 4, ал. 1, т. 1-3 ЗЗЛД обработването на лични данни е допустимо само в случаите, когато е налице поне едно от следните условия:

- обработването е необходимо за изпълнение на нормативно установено задължение на администратора на лични данни;

- физическото лице, за което се отнасят данните, е дало изрично своето съгласие;

- обработването е необходимо за изпълнение на задължения по договор, по който физическото лице, за което се отнасят данните, е страна, както и за действия, предхождащи сключването на договор и предприети по негово искане.

Съгласно чл. 2, ал. 1 ЗЗЛД лични данни са всяка информация, отнасяща се до физическо лице, което е идентифицирано или може да бъде идентифицирано пряко или непряко чрез идентификационен номер или чрез един или повече специфични признаци.

Когато посочената от работника (респ. служителя) банка е различна от обслужващата работодателя банка, и двете банки обработват лични данни с оглед реализирането на превода.

III. Срок и ред за изплащане на трудовото възнаграждение по банков път

По банков път може да се превежда както аванс, така и окончателното трудово възнаграждение за месеца, доколкото не е уговорено друго между страните по трудовото правоотношение (арг. от чл. 270 КТ).

КТ допуска уговаряне и на друга периодичност на изплащане на трудовото възнаграждение – един път в месеца или на друг период (арг. от чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ).

**Резултат от процедурата**

При получаване на трудовото възнаграждение винаги се предполага добросъвестност от страна на работника или служителя. Този принцип е въведен в разпоредбата на чл. 271, ал. 1 КТ, съгласно която работникът или служителят не е длъжен да връща сумите за трудово възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, които е получил добросъвестно. Виновните длъжностни лица, които са наредили или допуснали неоснователното изплащане на сумите, носят имуществена отговорност (чл. 271, ал. 2 КТ).

В практиката проблем може да възникне при неправилно посочване на номера на банковата сметка на работника или служителя.

При изплащане на трудово възнаграждение по банков път не възникват спорове относно датата на извършване на плащането. Лесно се установяват факти като: забава на плащането, размер на платеното трудово възнаграждение и други.