

ГЛАВА СЕДМА

ОСНОВАНИЯ ЗА ВЪЗНИКВАНЕ НА ИНДИВИДУАЛНОТО ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ

§ 22. Понятие и видове

160. Индивидуалното трудово правоотношение възниква от определени юридически факти. Те са от категорията на правопо-раждащите правомерни юридически действия.

Това са юридически действия, защото централно място в тях заемат волеизявленията на правни субекти — работник или служител, работодател, или други определени от закона правни субекти — избирателно тяло, конкурсна комисия, държавен орган. Те се състоят в изрична външно изявена воля. А са правомерни, защото се правят в съответствие със и в изпълнение на предписанията на правните норми. Най-сетне, те са от категорията на правопо-раждащите юридически факти, защото от тях възникват нови правоотношения, каквито са индивидуалните трудови правоотношения.

161. Правната уредба на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение е законова. Тя се съдържа преди всичко в гл. V от Кодекса на труда (чл. 61—117). В нея са включени трите най-често прилагани основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение — трудов договор, конкурс и избор. Кодексът на труда от 1986 г. кодифицира в значителна степен правната уредба на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, като включи наред с трудовия договор, който беше уреден и в Кодекса на труда от 1951 г., и други основания за възникване на индивидуалните трудови правоотношения¹.

162. По този начин основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, които се уреждат и изучават от трудовото право, са:

¹ Тези основания в Кодекса на труда, ред. 1986 г., бяха: трудов договор, устройване на работа на младите специалисти, избор, конкурс, настаняване на работа от бюро по труда и социалните въпроси, съдебно решение и членство в производствена кооперация. Поради настъпилите промени в страната след 10.11.1989 г. с измененията на Кодекса на труда от 1992 г. бяха отменени разпоредбите относно устройването на работа на младите специалисти (чл. 77—82), настаняването на работа от бюро по труда и социалните въпроси (чл. 98—102), съдебното решение (чл. 103—104) и членството в производствена кооперация (чл. 105—106).

1. трудов договор;
2. конкурс;
3. избор.

Общото между тях е, че водят до възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Неговото законово съдържание е поначало едно и също, независимо от основанието, от което е възникнало. Всички основания за възникване на индивидуалното трудово правоотношение имат в състава си изискването за доброволно и свободно изразена воля на работника и служителя за възникване на трудовото правоотношение. То изразява конституционния принцип за свободата на труда и за забрана на принудителния труд (чл. 48, ал. 3 и 4 Конст.).

Наред с това между отделните основания съществуват и важни различия. На първо място, те се различават помежду си по юридическия състав, от който възниква трудовото правоотношение: един е този състав при трудовия договор, друг — при конкурса, и трети — при избора. На второ място, ролята на едни основания се изчерпва с учредяването на индивидуалното трудово правоотношение и определянето само на някои елементи от неговото съдържание (конкурса и избора), а други отиват по-далеч (трудовият договор). На трето място, различия съществуват, от една страна, в субектите, които участват във формирането на юридическия факт, от който възниква индивидуалното трудово правоотношение, и от друга — в субектите, между които съществува индивидуалното трудово правоотношение. При едни от основанията те съвпадат: така е поначало при трудовия договор (вж. по-долу § 23). По-различно е положението при конкурса и избора. Във формирането на волята за учредяване на трудовото правоотношение в тези случаи участват съответно комисията за провеждане на избора и избирателното тяло. А след това те се „оттеглят“ от трудовото правоотношение и веднъж възникнало, то продължава да съществува между работодателя и съответния служител.

163. Значението на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение се очертава в две насоки:

За включването на гражданите в труда:

Основанията за възникване на трудовото правоотношение опосредстват работата по трудово правоотношение. А тя е и продължава да бъде основна правна форма, чрез която гражданите осъществяват правото си на труд и осигуряват доходи за своето и на членовете на семейството си съществуване и издръжка, с всички произтичащи от това благоприятни последици.

За самото трудово правоотношение:

а) те осъществяват връзката между правните норми и индивидуалните трудови правоотношения. Чрез тях правната уредба на трудовите правоотношения „заживява“ и става част от правната и социалната реалност;

б) те са основание за съществуването на трудовото правоотношение. Ето защо, ако това основание бъде обявено за недействително (чл. 74—76 КТ), трудовото правоотношение престава да съществува в бъдеще (вж. по-долу § 27);

в) основанието за възникване на трудовото правоотношение определя, макар и в различна степен, и съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение. Най-голяма в това отношение е ролята на трудовия договор, след него се нарежда конкурсът, и по-скромна — на избора;

г) най-сетне, основанието за възникване на индивидуалното трудово правоотношение поначало дава отражение и върху неговото прекратяване. Прекратяването на трудовото правоотношение е акт, обратен на възникването, поради което той държи сметка за начина, по който индивидуалното трудово правоотношение е възникнало (вж. по-долу гл. XX).

§ 23. Трудовият договор като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение¹

164. Трудовият договор е типичното и най-често използвано на практика основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Неговата широка приложимост се дължи на големите възможности, които предоставя за изява на свободата на волята на страните при учредяване и определяне на съдържанието на трудовото правоотношение. Той изпълнява **цивилизаторска мисия**, като внася свобода, сигурност и култура в трудовите правоотношения и допринася съществено за **одоговоряване** на трудовото право, като универсална тенденция в неговото развитие². То се очертава като обща тенденция в съвременното тру-

¹ Александров, Н. Г. Трудово правоотношение. С.: Наука и изкуство, 1950, 214—226; Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 237—297; Велев, В. Коментар на Кодекса на труда. 2. изд. С.: Наука и изкуство, 1954, 39—77; Иванов, С. А., Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. Советское трудовое право: вопросы теории. Цит. съч., 214—250; Лушникова, М. В., А. М. Лушников. Очерки по теории трудового права. Цит. съч., 134—136; Милованов, К. Трудов договор. С.: КНСБ, 1993, 7—26; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 130—160; Средкова, Кр. Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 59—86.
² Supiot, A. Homo juridicus. Op. cit., 135—156, 166—175; Auvergnon, Ph. L'hypothèse d'une contractualisation du Droit social dans différents systèmes juridiques. — In: La contractualisation du Droit social. Bordeaux: Comptresec, 2003, 7—20, както и статиите на 22 видни учени и специалисти по трудово право от Европа, Аме-

дово право и „входен билет“ към социалната закрила¹. Утвърждаващата се в страната пазарна икономика и развитието на демократичните процеси са благоприятна среда за използването на трудовия договор и за обогатяване на неговото съдържание, като конкретен израз и потвърждение на общата тенденция за одоговаряне на българското трудово право.

Правната уредба на трудовия договор е най-пълна (чл. 61—76, чл. 110—115 КТ). В някои случаи тя се прилага и при другите основания за възникване на трудовото правоотношение (чл. 76, 336, 339 КТ).

165. Кодексът на труда не дава легално определение на трудовия договор. Неговият подход е прагматичен. Той урежда въпросите на трудовия договор, които смята за практически важни: неговите страни (чл. 61), формата и съдържанието му (чл. 62 и чл. 66), началото на изпълнение (чл. 63), видовете трудови договори (чл. 67—71, чл. 110—115) и др. От тази обилна позитивна правна уредба могат да се извлекат понятието и правните признаци на трудовия договор.

166. Понятието „трудов договор“ има двояк смисъл. Единият е трудовият договор като правопораждащ юридически факт и правна сделка. Той изразява възникването на индивидуалното трудово правоотношение, неговия *status nascendi*. Другият е трудовият договор като правоотношение, което се създава от трудовия договор, т.е. като трудоводоговорно правоотношение. Когато говорим за трудовия договор като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, имаме предвид първия смисъл на трудовия договор. Вторият негов смисъл — съществуването и изпълнението му — ще бъде изучаван по-нататък, когато се разглеждат отделните институти на индивидуалното трудово право — работно време, почивки, отпуски, безопасни и здравословни условия на труда и др.

167. Страните на трудовия договор са работникът или служителят и работодателят.

Работникът или служителят е страната, която отдава под наем и предоставя работната си сила за ползване от другата страна. По този начин той „отчуждава“ и част от личната си свобода и „разпореждане със себе си“. Това го поставя в положение на зависим и подчинен. В трудовото правоотношение той е в по-неизгодно положение.

рика, Азия и Африка, които анализират одоговарянето на социалното право (трудово и осигурително) в своите страни (La contractualisation du Droit social. Op. cit., 23—406).

¹ Auvergnon, Ph. L'hypothèse d'une contractualisation... Op. cit., p. 18.

Работодателят е страната, която наема работната сила на работника или служителя за ползване. Той я използва за определена работа в свой интерес и я поставя под свое разпореждане в процеса на нейното потребление. Като упражнява своята работодателска власт, работодателят има надмощно икономическо и юридическо положение в трудовото правоотношение спрямо наетите от него работници и служители.

168. Предмет на трудовия договор е предоставянето и използването на работната сила. Предоставянето на работната сила от работника или служителя на работодателя изразява готовността му да започне реалното изпълнение на възложената работа. Работникът или служителят трябва пръв да изпълни задължението си. Това е, защото поради естеството на престацията, която дължи, той пръв трябва да я извърши, за да започне изпълнението на трудовото правоотношение. Но работодателят трябва да създаде условия за изпълнение на възложената работа. Това означава: предоставяне на уговорената работа за реално изпълнение и на условия, при които се извършва работата; определяне на работното място, осигуряване на материали и суровини и др. под. Ако работодателят не създаде тези условия, не може да започне реалното изпълнение на трудовия договор.

169. В заключение, на трудовия договор може да се даде следното определение: трудовият договор е съглашение между работника или служителя и работодателя, с което работникът или служителят се задължава да предостави работната си сила за ползване от работодателя, като изпълнява определена работа и се подчинява на установените от работодателя ред и условия за това, а работодателят — да създаде необходимите нормални условия за използване на работната сила и да заплати на работника или служителя уговореното трудово възнаграждение.

170. Обща правна характеристика на трудовия договор.

а) трудовият договор е двустранен договор. За всяка от страните възникват насрещни права и задължения (вж. по-горе № 169);

б) трудовият договор е възмезден (арг. от чл. 242 КТ). Срещу престацията на работната сила на работника или служителя работодателят му дължи трудово възнаграждение, уговорено между тях по размер, което работодателят му начислява, и изплаща в определени срокове и периодичност (чл. 128, чл. 270, ал. 2 КТ)¹;

в) Трудовият договор е синалагматичен¹, т.е. договор за размяна на насрещни задължения на страните. „Ядрото“ на размяната в трудовия договор е предоставянето на работната сила от работника или служителя на работодателя и изплащането на трудово възнаграждение от работодателя на работника или служителя за предоставената от него работна сила. От това ядро произтичат и около него и в неговата „орбита кръжат“ другите права и задължения на страните по трудовия договор. Все пак тази синалагматичност не бива да се абсолютизира. Има задължения, които не са синалагматични. Така например задължението на работодателя да създаде безопасни и здравословни условия на труд няма за насрещно задължението на работника или служителя да ги съблюдава. Това е, защото създаването на безопасни и здравословни условия на труд не е задължение само към работника или служителя, но поради големите ценности, които защитава — живота, здравето и работоспособността на работниците и служителите, е и публичноправно задължение. Ето защо работодателят е длъжен да го изпълни независимо от това дали работникът или служителят съблюдава, или не изискванията относно наличните безопасни и здравословни условия на труд;

г) трудовият договор е личен договор — договор *intuitu personae*. Този характер на договора е преди всичко с оглед личността на работника или служителя. Той се определя от естеството на престацията на работната сила — предмет на договора, която се съдържа в личността на работника или служителя (вж. по-горе № 116). Личният характер на трудовия договор има важни юридически последици, които пронизват целия трудов договор: лично осъществяване на правата и задълженията по трудовото правоотношение и недопустимост на отказа от тях, както и прехвърлянето им (чл. 8, ал. 4 КТ); забраната на принудителното изпълнение на задължението за предоставяне на работна сила (чл. 527, ал. 2 ГПК); въвеждане на трудовия договор за изпитване (чл. 70—71 КТ); установяване на някои специфични основания за прекратяване на трудовия договор (чл. 328, ал. 1, т. 5, 6, 7, 10, 11, ал. 2, чл. 330 КТ) и много други. Но и задълженията на работодателя са негови задължения към работника или служителя.

В редки случаи обаче трудовият договор може да се сключва като договор *intuitu personae* и с оглед на работодателя — физическо лице, когато престацията на работната сила от работника или служителя се уговаря за задоволяване на лични нужди и

¹ Стефанов, Г. За квалифицирането на договорите като двустранни и еднострани и възмездни и безвъзмездни. — Съвр. пр., 2006, № 6, 7—22.

¹ От гръцката дума „синалагма“, която означава „размяна“ (Кожухаров, Ал. Облигационно право. Обща част. 3. изд. С., 1958, с. 83, заб. 117 под линия).

потребности на работодателя — наемане на личен секретар, шофьор, домашен помощник, градинар и др. (арг. от чл. 325, т. 10 КТ);

д) трудовият договор съдържа и редица имуществени елементи. Те изразяват възмездния характер на трудовото правоотношение: задължението на работодателя да изплаща трудово възнаграждение и други обезщетения на работника или служителя; имуществена отговорност на работника или служителя към работодателя (чл. 203—213 КТ), на работодателя към работника и служителя (чл. 200 КТ) и др.;

е) трудовият договор съдържа и елементи на лична подчиненост и зависимост на работника и служителя от работодателя, произтичащи от прилагането на наемния труд под управлението и контрола на работодателя. Тези елементи внасят йерархичност и авторитарност в отношенията между страните по трудовия договор. Тя идва от упражняването на работодателската власт и е наложена, от една страна, от съвместния и коопериран труд, който се полага, а от друга — от обстоятелството, че наемният работник или служител работи за работодателя при веществени условия на труда, създадени от работодателя;

ж) трудовият договор поражда едно продължаващо (сукцесивно) правно отношение. Правата и задълженията по трудовото правоотношение, което възниква от него, се осъществяват чрез многократно, постоянно и трайно повтаряне във времето. Постоянно и повтарящо от работника или служителя е изпълнението на трудовата функция и на трудовите операции, които тя включва, съблюдаване на установения ред в предприятието и т.н. Постоянно и трайно е и изпълнението на задълженията на работодателя: изплащане на трудовото възнаграждение, задължението за създаване и поддържане на безопасни и здравословни условия на труд и т.н.;

з) трудовият договор е консенсуален договор. Той се смята за сключен в момента на постигане на съгласие между страните, изразено в писмена форма (вж. по-долу б. „и“), а не от момента на неговото реално изпълнение. За трудовия договор това е един различен и последващ сключването на трудовия договор момент, който е нарочно и самостоятелно уреден в закона (вж. по-долу № 171);

и) трудовият договор е формален договор. Той се сключва в писмена форма (чл. 62, ал. 1 КТ — вж. по-долу № 177).

171. За по-пълно изясняване на същността и правната природа на трудовия договор е необходимо той да се отграничи от

някои близки гражданскоправни договори, в основата на които стои полагането на труд.

172. Трудов договор и договор за изработка (чл. 258—269 ЗЗД).

а) Различен е техният предмет. Договор за изработка се сключва за постигане на определен трудов резултат, за изработване на готов продукт или произведение — ушиване на дреха, извършване на експертна оценка и представяне на мнение по даден въпрос и т.н. А трудовият договор има за предмет процеса на извършване на дадена работа — работа с машината за произвеждане на определени предмети и детайли, извършване на деловодна и канцеларска работа, охрана на обект и др. под.

б) Различни са и вътрешните отношения между страните по двата договора. При договора за изработка изпълнителят е самостоятелен и независим от този, който му поръчва работата и изисква от него доставянето на резултата от нея. Той не се интересува от организацията на труда, нито я създава. Изпълнителят сам организира работата си и постига резултата. А при трудовия договор „изпълнителят“ — работникът или служителят, е подчинен на и зависим от работодателя. Той работи под негов контрол, указания, нареждания и при ред, създаден от работодателя, който е длъжен да спазва.

в) Договорът за изработка предполага еднократно изпълнение на определена задача. С изпълнението ѝ той изчерпва значението си и се прекратява. Поначало той е с по-кратка продължителност. Трудовият договор е договор за продължаващо и многократно изпълнение на трудови операции, които следват една след друга, повтарят се неограничен брой пъти и никога не се изчерпват (вж. по-горе № 170, б. „ж“).

г) Различно е и разпределението на риска. При договора за изработка рискът е за изпълнителя. Той се е задължил да постигне и достави определен трудов резултат и ако не го постигне, рискът е за негова сметка и той няма право на възнаграждение от поръчващия. Обратно е положението при трудовия договор: работникът или служителят дължи по него предоставянето на работната си сила, затова непостигането на резултат от нейното използване поради независещи от него причини е за сметка на работодателя. Работникът или служителят има право на възнаграждение от работодателя и когато не по своя вина не е изпълнил трудовите си норми, бил е в престой и т.н. Нещо повече. По социални съображения законодателят в редица случаи прехвърля върху едно трето лице или орган — държавното общество осигуряване — риска от непредоставянето на работна-

та сила поради болест, трудова злополука и др. под. причини. Подобни разрешения не съществуват при договора за изработка.

д) Различно е и мястото на изпълнение на договора в двата случая. Мястото на изпълнението на договора за изработка се определя от изпълнителя и поначало е в неговия дом, работилница, ателие и др. под. А трудовият договор се изпълнява в мястото на работата, което се определя по взаимно съгласие на страните, представлява един от съществените и необходими елементи на трудовия договор и поначало е в седалището на работодателя (вж. по-долу № 185, б. „а“). Работодателят не може едностранно да го изменя освен в изрично определени от закона случаи и само временно (при престой, производствена необходимост и непреодолими причини — чл. 120 КТ). Работното място е поначало в помещенията на работодателя, но може да бъде и вън от тях (вж. по-долу № 211—211о).

е) Договорът за изработка се изпълнява с материали на изпълнителя, но може и с материали на поръчващия, а трудовият договор се изпълнява поначало с материали, оръдия и предмети на труда, суровини и др. под. на работодателя, но са възможни и отклонения (вж. по-долу № 211к). Използването на наемния труд се извършва по правило при веществени условия, създадени от работодателя, който е и техен собственик.

173. Трудов договор и договор за поръчка (чл. 280—292 ЗЗД).

а) Основната отлика между тях е в предмета. При договора за поръчка довереникът се задължава да извършва само определени **правни действия**, а при трудовия договор работникът или служителят се задължава да предостави работната си сила и да извършва определена работа (трудова функция), която може да се състои в извършването на работа от най-различно естество, включително и извършването на материални действия (лекар, инженер, бояджия и т. н.).

б) Съществени са и различията във „вътрешните отношения“ между страните. При договора за поръчка между довереника и доверителя не съществуват задължения и изисквания относно реда и начина за извършване на съответните правни действия, нито подчиненост от довереника на доверителя, докато такива отношения съществуват между работника или служителя и работодателя и работникът или служителят е длъжен да се подчинява на указанията на работодателя.

в) Довереникът може да възлага изпълнението на съответните договорени правни действия на друго лице, ако е овластен от доверителя или ако това е станало необходимо за запазване

на неговите интереси, или, най-сетне, ако от неизвършването им доверителят би претърпял вреди. Той е длъжен само да извести незабавно доверителя (чл. 283, ал. 2 и 3 ЗЗД). Възможност за таква заместване е изключена при трудовия договор поради строго личния му характер.

г) Договорът за поръчка е поначало безвъзмезден, но може да се сключи и като възмезден (арг. от чл. 286 ЗЗД). А трудовият договор е винаги и само възмезден (вж. по-горе № 170, б. „б“)¹.

174. **Сключване.** Трудовият договор се сключва **лично** между работника или служителя и работодателя или негов представител (чл. 61, ал. 1 КТ). Всеки от тях може да поеме инициативата и да направи предложението за сключването на трудовия договор, като направи едностранно волеизявление за това до другата страна. На практика най-често предложението се прави от лицето, което желае да стане работник или служител, като отправя писмена „молба“ за това до работодателя и посочва в нея характера на работата, за изпълнението на която иска сключването на трудовия договор. Предложението може да бъде направено и устно. При липсата на изрична уредба в Кодекса на труда, за предложението се прилагат разпоредбите на чл. 13 ЗЗД².

175. Към молбата се прилагат определени официални документи. Те са изброени в чл. 1 от Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор, издадена от министъра на труда и социалните грижи (обн., ДВ, бр. 44 от 1993 г.). Тези документи са: лична карта или друг документ за самоличност, който се връща веднага, документ за образование, специалност, квалификация, правоспособност и др. под., документ за медицински преглед, свидетелство за съдимост, ако таква свидетелство се изисква за съответната работа, и разрешение от инспекцията по труда при постъпване на работа на лица до 18 години. Извън посочените, други документи при сключване на трудовия договор работодателят не може да изисква, освен ако това е предвидено в специален закон или друг нормативен акт (чл. 2 цит.нар.). Идеята е да не се допусне произволно и прекомерно увеличаване на документите, изисквани при сключване на трудовия договор, което създава ненужни бюрократични усложнения. Представянето на тези документи е задължение на лицето, което кандидатства за съответната работа. То предшест-

¹ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 248—249; Василев, Л. Облигационно право, отделни видове облигационни отношения. 2. изд. С., 1958, 57—61.

² Кожеухаров, А. Облигационно право. Обща част. Цит. съч., 63—67; Калайджиев, А. Облигационно право. Обща част. 6. изд. С., 2013, 91—97.

ва сключването на трудовия договор. Към представяните документи кандидатът може да прибави и характеристика на професионалните си качества и резултатите от трудовата си дейност или препоръка от работодателя, при който дотогава е работил, която работодателят е длъжен да приеме (арг. от чл. 128а, ал. 2 КТ). Правното значение на документите, представени при сключване на трудовия договор, е да дадат информация на работодателя за личността на кандидата, за неговото здравословно състояние, професионална квалификация, делови и други необходими качества за изпълнение на работата, която ще му бъде възложена. Те допринасят за формиране на становището на работодателя за сключване на трудовия договор. Без представяне на документите, посочени в Нар. 4, не може да се пристъпи към сключване на трудовия договор.

176. След като предложението е направено, започват преговорите за сключване на трудовия договор, ако страната, към която е отправено, проявява интерес към него. Кодексът на труда не урежда тяхното протичане. Те се водят в свободна форма, без специални изисквания и процедура. От страна на работодателя в тези преговори участва самият работодател, лицето, което го представлява — директор, началник и т.н., или определени от него лица. За воденето на преговорите за сключване на трудовия договор и тяхното протичане, при липсата на изрични разпоредби в Кодекса на труда, се прилага общото правило на чл. 123ЗД¹.

176а. Действащото право установява две изключения от правилото за сключване на трудовия договор лично между съответния работодател и съответния работник или служител.

а) Едното изключение е предвидено в чл. 61, ал. 2 КТ и се състои в сключване на трудовия договор от по-горестоящ спрямо работодателя орган. Това отклонение е присъщо на йерархично изградените структури на управление, които предполагат съществуването на „по-горестоящ“ орган спрямо работодателя. В стопанската област в условията на пазарна икономика тези случаи намаляват. Но в областта на държавното управление и на държавните социално-културни дейности те имат практическо значение — например съгласно чл. 217 ЗПУО трудовите договори с директорите на държавните училища, детски градини и обслужващи звена се сключват от министъра на образованието и науката и др. „Връзката“ с по-горестоящия орган се из-

¹ Стойчев, Кр. Преговори за сключване на договор и преддоговорна отговорност. С.: Сибир, 2007, 112—201.

разява само в сключването и прекратяването на трудовия договор, а самото трудово правоотношение съществува с предприятето, в което се полага трудът, от което се получава трудовото възнаграждение, отпуск, различни видове обезщетения и др. (р. 928—06—III г. о., р. 55—07—I т. о., р. 962—08—II г. о., р. 411—11—III г. о., тълк. р. № 1 на ОСГК от 2012 г., р. 268—12—III г. о., р. 20—13—III г. о., и др.)¹.

Сключването и прекратяването на трудовия договор в тези случаи от съответния министър не го прави работодател, както неправилно приема ВКС в р. 295—02—III г. о.² Работодател е и си остава съответното училище, публично здравно заведение или друга организация, на която служителят предоставя работната си сила.

б) Другото изключение се състои в отклонение от правилото за сключване на отделен трудов договор с работодателя лично от работника или служителя. То е предвидено в чл. 61, ал. 3 КТ при сключването на така наречения групов (екипен) трудов договор. Особеното при него е, че той се сключва от работодателя за определена обща работа, в изпълнението на която участват определен брой работници — бригада, група, екип и др. под. — като трудова общност. Този договор се използва в строителството, в селското стопанство и др. за извършване на определена работа от група работници и служители. В тези случаи трудовият договор се сключва от едно упълномощено от тях лице — отговорник, бригадир, драгоман. При сключване с работодателя се представя списък на лицата, от името на които се сключва груповият трудов договор. Но върху основата на този единствен групов трудов договор се създават индивидуални трудови правоотношения между работодателя и поотделно с всеки работник или служител — член на групата. Тя разпределя работата между членовете на групата. Груповият трудов договор създава улеснение при сключване на трудовия договор: примерно вместо 50 индивидуални трудови договори се сключва един трудов договор с група от 50 работници. Той осигурява и по-голяма свобода при вътрешното разпределение на възложената работа

¹ Мръчков, В. Преглед-2000. — Юрид. св., 2001, № 2, с. 156, Преглед-02. — Юрид. св., 2003, № 2, 121—122; Преглед-10. — Юрид. св., 2011, № 2, 133—134; Преглед-11. — Юрид. св., 2012, № 2, 130—131; Преглед-14. — Юрид. св., 2015, № 2, 96—97.

² Мръчков, В. Преглед-02. — Юрид. св., 2003, № 2, 121—122; Преглед-04. — Юрид. св., 2005, № 2, с. 117; Преглед-06. — Юрид. св., 2007, № 2, 129—130; Преглед-12. — Юрид. св., 2013, № 2, 110—112; Преглед-13. — Юрид. св., 2014, № 2, 126—128; Преглед-14. — Юрид. св., 2015, № 2, 96—97.

за изпълнение от работниците — членове на групата, и тяхното разместване в групата, което се извършва от нея. Съдържанието и прекратяването на индивидуалните трудови правоотношения между отделния работник или служител — член на групата или бригадата, и работодателя не показват особености и за тях на общо основание се прилагат общите правила за трудовия договор, установени в трудовото право.

177. Форма на трудовия договор. Трудовият договор се сключва в писмена форма. Това е обикновената писмена форма, в която волята на страните за сключването и съдържанието на трудовия договор се изразява писмено и от двете страни и договърът се подписва от тях. Това основно разрешение не се разколебава и от чл. 21 и 26 ТЗ, които изискват нотариална заверка на подписите в договора, сключен между прокуриста и търговеца (чл. 21 ТЗ), между търговския пълномощник и търговеца (чл. 26 ТЗ), тъй като често пъти възлагането на прокурата и търговското пълномощие се съдържа в трудовия договор между търговеца и прокуриста, съответно между търговеца и търговския пълномощник¹ Но в тези случаи нотариалната заверка на подписите се изисква заради прокурата или пълномощието, а не заради трудовия договор, в който се съдържа и с който са се слели. Ако в тези случаи се сключат два договора — трудов договор с прокуриста и с търговския пълномощник, и отделно — договор за прокурата или за търговското пълномощие, нотариалната заверка ще бъде необходима само за упълномощаването по чл. 21 и 26 ТЗ.

Няма пречка след постъпването на писмената молба от кандидата работодателят да издаде „заповед за назначаване“ на съответното лице. В тези случаи писмената форма на трудовия договор по чл. 62, ал. 1 се състои от два писмени акта: писмена молба от кандидата и писмена „заповед за назначение“ от работодателя. В наименованието „заповед за назначение“ не бива да се влага административноправно значение, към което навеща терминът „заповед“, а само значението на волеизявление за приемане на предложението за сключване на трудовия договор.

179. Момент на сключване на трудовия договор. Това е моментът, от който насетне между страните е налице един сключен трудов договор. Този въпрос се уреждаше в чл. 63, ал. 1 КТ, ред. 1986 г., но тази алинея беше отменена през 1992 г.

При липса на изрична уредба разрешението следва да се търси чрез субсидиарно прилагане на общите правила на гражданския

данския закон относно момента на сключването на договорите¹. Съгласно чл. 14, ал. 1 ЗЗД: „Договорът се смята сключен в момента, в който приемането достигне у предложителя“. Пренесено на плоскостта на трудовия договор, това общо решение означава: трудовият договор се смята за сключен от момента, в който подписаният от работодателя и от работника или служителя трудов договор или издадената от работодателя заповед за назначение бъде получена от работника или служителя. Освен чрез връчване на екземпляр от подписания и от двете страни трудов договор или от издадената заповед за назначение работникът или служителят може да бъде уведомен за тях или да му бъде предоставена възможност да се запознае с тях.

При сключването на трудовия договор работодателят е длъжен да запознае новопостъпващия работник или служител с трудовите задължения, които произтичат от уговорената работа. Те се съдържат в длъжностната характеристика. Тя представлява сбито писмено описание на трудовите задължения на работника или служителя. Изработва се от работодателя, който е длъжен да връчи екземпляр от нея на работника или служителя при сключването на трудовия договор (чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ). Това създава яснота в работника или служителя за трудовите задължения, които му предстои да изпълнява по сключения трудов договор.

180. Началото на изпълнение на трудовия договор е постъпването на работа на работника или служителя. От този момент насетне той започва реално да изпълнява задълженията си и да ползва в пълен обем правата си по трудовото правоотношение.

Но достигането до този момент се предшества от редица правни действия, които работодателят е длъжен да извърши. Те бяха въведени с измененията в чл. 62—63 КТ през декември 2002 г. Така действащото право навлезе в една нова зона на трудовите правоотношения — отношенията между страните по трудовия договор от неговото сключване до началото на изпълнението му, която дотогава не беше в обхвата на правното регулиране. Новата уредба цели да премахне или поне да ограничи черния пазар на труда и да създаде правна сигурност в наетите работници и служители, заплащане на дължимите осигурителни вноски за тях, гарантиране на трудовите права на работниците и служителите и т.н. Създаден беше и правният механизъм за това. Ето и неговата същност.

¹ Герджиков, О. Коментар на Търговския закон. Книга първа. Цит. съч., с. 98, 102, 116, 121, 123—125, 132—133.

¹ Мръчков, В. Субсидиарно прилагане на гражданското в трудовото право. — В: Юбилеен сборник в памет на професор Витали Таджер. С.: Сиби, 2003, 347—349.

а) Създадени бяха нови административни задължения за работодателя при сключването, изменението и прекратяването на трудовия договор. Той беше задължен в 3-дневен срок от сключването на трудовия договор да изпрати писмено уведомление за това в съответната териториална дирекция на НАП. С него той я уведомява за сключения трудов договор (чл. 62, ал. 3 КТ). В уведомлението се съдържат основните данни за индивидуализация на сключения трудов договор: името на страните, дата на сключване, времетраене на трудовия договор (безсрочен или срочен), размер на трудовото възнаграждение и т.н. Получените данни се въвеждат в общата национална информационна система на НАП и НОИ (чл. 3, ал. 1, т. 7 ЗНАП и чл. 33, ал. 5, т. 10 КСО). Неизпълнението на задължението на работодателя да изпрати уведомление до ТД на НАП по чл. 62, ал. 3 КТ е от административен характер. То представлява административно нарушение (чл. 414, ал. 3 КТ), и не води до недействителност на трудовия договор (р. 81–11–III г. о., р. 218–11–III г. о.).

б) Завереното от териториалната дирекция на НАП уведомление, с което се удостоверява неговото получаване, пълнотата на исканите данни и въвеждането им в информационната система се връща на работодателя.

в) След това работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя екземпляр от сключения трудов договор и копие от уведомлението, заверено от териториалната дирекция на НАП. Така и самият работник или служител се уверява, че работодателят е изпълнил своето задължение за вписването му в НАП и че неговият трудов договор е редовен и официализиран.

г) Едва след като са изпълнени предходните правни действия, работодателят може да допусне работникът или служителят на работа и да започне изпълнението на неговото трудово правоотношение.

Началото на изпълнението на трудовия договор е винаги **последващо** сключването на трудовия договор ново правно състояние. И това е обяснимо: може да се изпълнява само вече сключен трудов договор. И тук има както нови моменти, така и трайно установени правни разрешения.

С измененията в Кодекса на труда от юни 2004 г. беше променено правното значение на началото на изпълнението на трудовия договор в структурата на трудовия договор: от елемент от допълнителното и факултативното договорно съдържание с изменението на чл. 66, ал. 1 КТ то беше въздигнато в елемент от необходимото договорно съдържание на трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 3 КТ). Това означава, че страните задължително

трябва да се договорят по него. На тяхно разположение са две възможности.

Първата е да уговорят изрично, че работникът или служителят ще постъпи на работа в едноседмичен срок (7 дни) от получаване на документите по чл. 63, ал. 1 КТ. Този срок се изчислява в календарни дни и започва да тече от следващия ден на деня, в който трудовият договор е сключен. Работникът или служителят може да постъпи на работа във всеки момент от работните дни през този едноседмичен срок и работодателят е длъжен да го допусне на работа (арг. от чл. 213 КТ). Втората възможност е страните изрично да уговорят друг срок, в който след получаването на документите по чл. 63, ал. 1 КТ работникът или служителят ще постъпи на работа. Законът не поставя никакви ограничения относно неговата продължителност: той може да бъде по-кратък от 7-дневния срок или по-дълъг от него. Уговарянето на друг, различен от 7-дневния срок може да бъде извършено по различен правотехнически начин: като се посочи точно датата на постъпването на работа или се определи времето, след което работникът или служителят ще постъпи на работа, и т.н. Този така уговорен между страните срок е задължителен за тях. Ако работникът или служителят не спази уговорения срок, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало (чл. 63, ал. 3 КТ). Законът създава по този начин една правна фикция за практически леко и бързо уреждане на отношенията между страните, като се основава на поведението на неявили се в този срок работник или служител.

Все пак законът допуска да се избегне прилагането на правната фикция при две условия: а) наличие на независещи от работника или служителя причини, които той не е могъл да преодолее и които са му попречили да постъпи на работа. Такива причини могат да бъдат: заболяване на работника или служителя и на негови близки, неотложно отсъствие от населеното място или от страната и др. под.; б) работникът или служителят да е уведомил работодателя за тях до изтичане на 7-дневния или на уговорения друг срок. Ако работодателят не приеме за уважителни тези причини и работникът или служителят е недоволен от неговата преценка, той може да предяви иск срещу работодателя за обезщетение по чл. 213, ал. 1 КТ (вж. по-долу гл. XIX, § 67). За да се произнесе по неговата основателност, съдът ще трябва да вземе отношение и да прецени дали причините са били или не са били зависещи от волята на работника или служителя по смисъла на чл. 63, ал. 3, изр. 2 КТ.

Но поставя се въпросът: ако страните въпреки изискването на чл. 66, ал. 1, т. 3 КТ не определят изрично началото на изпълнението на трудовия договор? Тогава ще бъдем изправени пред непълнота на необходимото договорно съдържание на трудовия договор. Тя би могла да се квалифицира и като нарушение на трудовото законодателство по чл. 414, ал. 1 КТ (вж. по-долу § 133). Но, струва ми се, че тя не би могла да бъде основание за недействителност на трудовия договор, защото тя може да бъде отстранена. А и работодателят не може да се позовава на недостатък, който може да се отстрани (арг. от чл. 74, ал. 6 КТ — вж. по-долу § 27). Това може да стане чрез допълнително споразумение между страните за допълване на трудовия договор. Освен това от създалото се положение има изход, който може да се извлече от чл. 63, ал. 3, изр. 1 КТ. И той е: щом като страните изрично не са уговорили „друг срок за постъпване на работа“, работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаване на документите по чл. 63, ал. 1 КТ. Не направи ли това, влиза в действие правната фикция на чл. 63, ал. 3, изр. 2 КТ, съгласно която трудовото правоотношение се смята за невъзникнало (вж. по-горе).

181. Постъпването на работника или служителя на работа означава той да започне фактически и реално да изпълнява възложената му работа. Законът предвижда и удостоверяване на началото на изпълнението. Това е важно, защото тъкмо от този момент насетне за работника или служителя възникват такива важни права, като: правото на трудово възнаграждение, признаване на времето за трудов стаж, отпуск, обезщетения; възниква осигурителното правоотношение и започва осигуряването на работника или служителя — чл. 10, ал. 1 КСО, и др. За да бъде точно и сигурно определен този момент, законът изисква неговото писмено удостоверяване. Това може да стане по различен начин: чрез съставяне и подписване на протокол или акт за встъпване в длъжност, писмено отбелязване върху трудовия договор, в заповедта за назначение и др. на датата на постъпване на работа и т.н.

182. Съдържание на трудовия договор. Съдържанието на трудовия договор е съвкупността от правата и задълженията на страните по него. Според начина, по който то се създава, и източника, от който се формира, съдържанието на трудовия договор може да се раздели на две големи части: законово и договорно.

183. Законово е съдържанието на трудовия договор, което следва пряко от закона и се включва в договора по силата на закона — в широкия смисъл на това понятие. Все пак правата и за-

дълженията, които образуват законово съдържание на трудовия договор, са установени общо за всички работници и служители предимно в Кодекса на труда. Но те се съдържат и в други закони или в подзаконови нормативни актове. Със сключването на трудовия договор страните се присъединяват към законите разпореждания, без да могат да ги изменят или отменят. Тяхната воля за сключване на трудовия договор включва и волята им за възприемането на елементите от неговото законово съдържание. По практически съображения тези елементи не се възпроизвеждат изрично в трудовия договор, но съществуват като законова част от всеки сключен индивидуален трудов договор. Това са **naturalia negotii** на трудовия договор. Такава законова част от трудовия договор са: задължението на работодателя да осигурява на работника или служителя нормални условия за изпълнение на възложената работа по трудовото правоотношение, включително и здравословни и безопасни условия на труд, да пази достойнството на работника или служителя и др. (арг. от чл. 66, ал. 4, чл. 127, ал. 1, чл. 192, 130, 130а, 344 КТ, чл. 11—19 ЗУКТС и др.).

184. Втората основна част от съдържанието на трудовия договор е договорната. Тя се включва изрично в трудовия договор и се определя от волята на страните и постигнатото съгласие между тях. Те са предвидени в чл. 66 КТ. Тази част от съдържанието на трудовия договор от своя страна обхваща **две групи** елементи: 1. от минималното необходимо договорно съдържание на трудовия договор; 2. от допълнителното и факултативно договорно съдържание на трудовия договор.

185. Минималното необходимо договорно съдържание на трудовия договор е определено в чл. 66, ал. 1 КТ. То е минимално, защото трудовият договор трябва да съдържа най-малко включените в него елементи, за да се счита, че е сключен. А е „необходимо“, защото без него няма сключен трудов договор. Ако липсва един от тях, трудовият договор е незавършен. Тези елементи са съществени за трудовия договор и образуват неговата **essentialia negotii** като правна сделка.

Елементите от минималното договорно съдържание на трудовия договор по чл. 66, ал. 1 КТ с измененията на Кодекса на труда през юни 2004 г. включват: дата на сключването на трудовия договор и началото на неговото изпълнение, времетраене на трудовия договор, продължителност на работния ден и седмица, размер на платения годишен отпуск и еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор.

Тези елементи не са нови за съдържанието на трудовия договор. Те съществуват и досега, но бяха част от неговото допълнително договорно съдържание. Новото е в пренасянето им в неговото минимално необходимо договорно съдържание. Това променя и правното значение на тези елементи в структурата на трудовия договор. Допреди измененията постигането на общо съгласие между страните по тях не беше пречка да се сключи трудовият договор между страните и да започне неговото изпълнение, щом като страните са постигнали общо съгласие само за място, характер на работа и трудово възнаграждение. А сега е необходимо постигането на общо съгласие и по останалите нови пет елемента, за да се стигне до сключване на трудовия договор.

А сега да разгледаме съдържанието на елементите от минималното договорно съдържание на трудовия договор.

а) Дата на сключване на трудовия договор и начало на неговото изпълнение. Това са два отделни елемента. Датата на сключване на трудовия договор е датата, на която страните са постигнали съгласие по неговото договорно съдържание и са го подписали, при което всяка от тях знае за съгласието на другата страна. Началото на неговото изпълнение е постъпването на работа на работника или служителя (вж. по-горе № 180).

б) Времетраене на трудовия договор. Това означава да се определи изрично трудовият договор като срочен или безсрочен; ако е срочен — да се посочи неговият вид в съответствие с чл. 68, ал. 1 КТ, ако е договор за изпитване — да се определи продължителността на срока за изпитване по чл. 70 КТ, и т.н.

в) Място на работа. Това е териториално определеното пространство, където работникът или служителят предоставя на работодателя работната си сила и където той полага труда си. Чл. 66, ал. 3 КТ установява три начина на определяне на мястото на работа.

Първият е възприемане за място на работа на седалището на предприятието (чл. 66, ал. 3 КТ). Това е мястото, където се намира неговото управление. Най-често тъкмо там се намират и неговите производствени и служебни поделения и звена.

Вторият начин е конкретизацията на мястото на работа в рамките и в границите на седалището на предприятието. Често пъти това е необходимо, а в други случаи — желателно. Седалището на предприятието невинаги е достатъчно за нуждите на трудовото правоотношение, особено когато става дума за големи предприятия, разположени често пъти на голяма територия — напр. „Лукойл Нефтохим Бургас“ АД — Бургас, „Кремиковци“

АД — София, и др. и, което е особено важно — когато тези или други работодатели имат вътрешни поделения на своите предприятия, които се различават по непосредствения предмет на дейност, по условията на труда и т.н. В тези случаи е желателно да се уговаря и посочва в трудовия договор и съответното звено: отдел, цех, служба, лаборатория и друго вътрешно звено, в което работникът или служителят ще полага труда си. Тези случаи има предвид чл. 66, ал. 3 КТ, когато предвижда „доколкото друго не е уговорено“.

Третият начин е определяне на мястото на работа като следствие от характера на работата. Това са случаите, при които характерът на работата предопределя и мястото, където тя може да се изпълнява. Така напр. мястото на работа на влаковия кондуктор е във влака в едно или друго направление, а не в седалището на съответната гара, на локомотивния машинист — във влака, където той престира работната си сила, а не в гарата или жп депото, и т.н. В тези случаи мястото на работата следва от характера на работата (чл. 66, ал. 3 in fine КТ).

Мястото на работата трябва да се различава от работното място. Мястото на работата е по-широко понятие от работното място. То е винаги в мястото на работата и част от него. Работното място е легално определено в § 1, т. 4 ДР на КТ. Това е помещението, цехът, стаята, нахождението на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят работи. То се определя едностранно от работодателя — „по негово указание“, като част от неговата работодателска власт и по-специално от неговото правомощие да установява и осъществява организацията и ръководството на трудовия процес (вж. по-горе § 21, № 149, б. „а“). Понеже го определя едностранно, работодателят може едностранно по всяко време и да го променя.

г) Наименование на длъжността и характер на работата. „Наименованието на длъжността“ е нейното обобщено словесно обозначаване: лекар-онколог, пилот, охранител и др. Новото се съдържа в ал. 4 на чл. 66 КТ, ред. 2010 г. Тя направи задължително за страните при сключване на трудовия договор и при възникване на трудовото правоотношение ползването на наименованията на длъжностите, определени в Националната класификация на професиите и длъжностите, от 2010 г., утвърдена от министъра на труда и социалната политика, след съгласуване с председателя на Националния статистически институт (необн.), в сила от 1.01.2011 г. Това създава единство и яснота при ползване на наименованията на длъжностите при работа по трудово

правоотношение (вж. по-долу № 445). А характерът на работата е трудовата функция на работника или служителя. Тя се определя от предмета на дейността, която работникът или служителят извършва, от обема на работата и условията, при които тя изпълнява. Условията на работата определят средата, при която се изпълняват трудовите задължения на работника или служителя.

д) Продължителност на работния ден и седмица. Това е продължителността на работното време в рамките на един работен ден или на една работна седмица. Работният ден може да бъде нормален, намален или непълнен. А работната седмица по броя на работните дни, които обхваща, е 5-дневна. При работната седмица е необходимо да се определи общата продължителност в работни часове на работната седмица (40-часова, 35-часова и т.н.).

е) Платени годишни отпуски. Този елемент включва размера на основния, удължения и различните видове допълнителни платени годишни отпуски — за ненормиран работен ден, вредни и специфични условия на труд и др. (вж. по-долу § 40).

ж) Трудово възнаграждение. То включва определянето както на основното, така и на допълнителните трудови възнаграждения. Тук са необходими три уточнения. Първо, когато има сключен колективен трудов договор, с индивидуалния трудов договор може да се уговаря само по-високо трудово възнаграждение, но не и по-ниско от уговореното с колективния трудов договор (арг. от чл. 66, ал. 2 КТ). Второ, при организациите на бюджетна издръжка възможностите за договаряне са по-малки, тъй като средствата за работна заплата са определени от бюджета по централистичен път. Но все пак уговаряне и тук има, тъй като заплатите за тях са определени като средна месечна брутна работна заплата на едно лице и следователно в тези рамки договарянето е на общо основание допустимо и възможно. Трето, всички допълнителни трудови възнаграждения, установени от Министерския съвет, сега са в минимални размери (арг. от чл. 244, т. 2 КТ), поради което могат на общо основание да бъдат предмет на договаряне и в индивидуалния трудов договор.

Уговарят се обикновено само допълнителните трудови възнаграждения, които са предвидени в НСОПЗ (за прослужено време, извънреден труд, нощен труд). Но могат да бъдат предвидени и други допълнителни възнаграждения, които страните уговарят в индивидуалния или в колективния трудов договор. Важно е те да се дължат на работника или служителя при нормалното и редовно изпълнение на неговите трудови задължения. Например допълнително трудово възнаграждение за определена висококвалитетна продукция, за знание на чужди езици, стенография и др. под., свързани с нормалното и редовно изпълнение на трудовите задължения.

Уговаря се и периодичността за изплащане на трудовото възнаграждение (чл. 270, ал. 2 КТ). Това може да бъде освен нормално прилаганата — два пъти в месеца, още и един път месечно, седмично или на други периоди.

з) Предизвестие при прекратяване на трудовия договор. Еднаквият минимален размер на предизвестие, което си дължат страните при прекратяване на трудовия договор по чл. 326 и чл. 328 КТ, е предвиден в Кодекса на труда и е част от закононото съдържание на трудовия договор и една от конкретните прояви на принципа на равнопоставеност на страните. Той е установен с императивни законови разпоредби, така че тук няма място за договаряне. Това, което страните могат да договорят, е да установяват по-дълъг срок на предизвестие, но не повече от 3 месеца при безсрочните трудови договори (чл. 326, ал. 2 и чл. 328, ал. 1 КТ). За тези случаи се отнася и изискването, че уговореният по-дълъг срок трябва да се отнася и за двете страни. И това трябва да бъде и изрично посочено в съдържанието на трудовия договор.

186. Допълнително и факултативно договорно съдържание на трудовия договор. То обхваща „други условия, свързани с предоставянето на работната сила“ (чл. 66, ал. 2 КТ). То е допълнително, защото се прибавя към и допълва минималното необходимо договорно съдържание на трудовия договор (вж. по-горе № 186). А е и факултативно, т.е. възможно и незадължително, защото и без него трудовият договор е сключен, щом като е постигнато съгласие за неговото минимално необходимо договорно съдържание (вж. по-горе № 185). Наличието на това съдържание зависи единствено и само от взаимната воля на страните и се създава от нея. И без тях договорът е на общо основание перфектно сключен. Те са *accidentalia negotii* на трудовия договор като правна сделка.

Допълнителното съдържание прави трудовия договор по-богат и по-пълно изразяващ интересите на страните. То се отнася всъщност до всички въпроси, които поставя предоставянето на работната сила и полагането на наемния труд от работника или служителя. Изключени са обаче условията, които са уредени с повелителни разпоредби на закона. Договаряне — както колективно, така и индивидуално, не се допуска, когато съответните въпроси са уредени с императивни законови разпоредби. Изводът е: с трудовия договор страните могат да се договорят по

Допълнителното съдържание прави трудовия договор по-богат и по-пълно изразяващ интересите на страните. То се отнася всъщност до всички въпроси, които поставя предоставянето на работната сила и полагането на наемния труд от работника или служителя. Изключени са обаче условията, които са уредени с повелителни разпоредби на закона. Договаряне — както колективно, така и индивидуално, не се допуска, когато съответните въпроси са уредени с императивни законови разпоредби. Изводът е: с трудовия договор страните могат да се договорят по

всички въпроси, които изобщо не са уредени в закона, или ако са уредени в него, това е направено не с повелителни, а с диспозитивни правни норми, позволяващи страните да уговорят нещо различно от установеното в тях. Такива могат да бъдат: обезщетенията по чл. 215, 218, 222 КТ, повишаването на професионалната квалификация и специализации на работника или служителя и т.н.

От друга страна, предмет на индивидуално договаряне могат да бъдат всички въпроси, които са предмет на колективно договаряне (вж. по-долу гл. XXIX, § 108). Ако по тези въпроси вече е сключен колективен трудов договор, те могат да бъдат „преуреждани“ с индивидуалния трудов договор, но само като се предвиждат по-благоприятни условия на труда от установените с колективния трудов договор. А като се има предвид, че с колективния трудов договор могат да се установяват само условия, по-благоприятни от установените с минималните законови норми (арг. от чл. 50, ал. 2 КТ), изводът е, че с индивидуалния трудов договор пък могат да се установяват само условия, които са по-благоприятни и от условията на труда, установени с колективния трудов договор. Това показва голямата ценност и интерес за работника или служителя от допълнителното и факултативно съдържание на трудовия договор.

§ 24. Видове трудови договори

А. Понятие и обща класификация

187. Трудовият договор има много видове, чрез които съществува. Те повишават неговата гъвкавост и широко практическо приложение като основание за създаването и изпълнението на индивидуално трудово правоотношение.

Голямото значение на видовете трудови договори изисква предварително изясняване на самото понятие „вид на трудовия договор“. Това е индивидуален трудов договор, който съдържа особености в престацията на работната сила от работника или служителя — в условията и мястото, където се осъществява, т.е. в неговия предмет и съдържание. Такива особености са: предназначението на договора, клаузата „срок“ в него, съвместяването му с други трудови договори, работно място и т.н. Ето защо не във всички случаи, в които действащото право установява особености за даден трудов договор, създава отделен вид трудов договор. Така например не са видове трудови договори особеностите при сключване на трудовите договори по чл. 61, ал. 2 и 3 КТ (вж. по-горе № 176а), защото отклоненията при тях се изчер-

пват с реда за тяхното сключване, без да се засягат техният предмет и съдържание. Не е вид трудов договор и утвърдилото се в българския юридически език наименование на колективния **трудоу договор**. Това не го прави вид на общото родово понятие „трудоу договор“ заедно с индивидуалния трудов договор¹. Те са свършено различни правни понятия и от тях не би могло да се конструира общо родово понятие за трудов договор.

В последните десетилетия ясно се очертава тенденцията за разширяване на видовото разнообразие на трудовите договори. Техният брой и диференциация нарастват. Възникнаха нови срочни трудови договори. Обособи се групата на трудовите договори за допълнителен труд. Очерта се нова група от трудови договори според работното място, където се изпълнява уговорената работа, и т.н.

187а. Това налага да се издирят, приведат в известност и подредят различните видове договори според тяхното **съдържание**. Този критерий е общ, но има предимството, че е ясен, дава възможност за създаване на изчерпателна класификация и прегледност при представяне на видовете трудови договори.

И така, видовете трудови договори по действащото трудово право са:

1. трудов договор за неопределено време (чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ);
2. срочен трудов договор за определено време (чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ);
3. срочен трудов договор за завършване на определена работа (чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ);
4. срочен трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител (чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ);
5. срочен трудов договор за работа на длъжност, която се заема с конкурс, докато бъде заета по конкурс (чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ);
6. срочен трудов договор за пределен мандат, когато такъв мандат е установен за съответния орган (чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ);
7. срочен трудов договор за дългосрочна командировка (чл. 68, ал. 6 КТ);
8. трудов договор със срок за изпитване (чл. 70—71 КТ);

¹ В някои чужди езици за колективните трудови договори и за индивидуалните трудови договори се използват различни термини: на английски език: collective agreement и contract of service, employment contract; на френски език: convention collective и contrat de travail; на немски език Tarifvertrag и Arbeitsvertrag и т.н., които изразяват различието между тях.

9—10. трудови договори за надомна работа (чл. 107б—107ж и чл. 312 КТ);

11. трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з—107п КТ);

12. договори за временна работа (чл. 107р—107т, 107ф—107ч КТ).

13. трудов договор за допълнителен труд при същия работодател (чл. 110 КТ);

14. трудов договор за допълнителен труд при друг работодател (чл. 111 КТ);

15. трудов договор за работа през определени дни в месеца (чл. 114 КТ);

16. трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а КТ);

17. трудов договор с уговорка за обучение по време на работа (чл. 230—233 КТ);

18. трудов договор за стажуване (чл. 233а—233в КТ);

19. трудов договор за вътрешно заместване (чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ);

20. трудов договор за вътрешно заместване със съвместителство (чл. 259, ар. 1, изр. 2 КТ);

Общият брой на видовете трудови договори е 20. Тяхната честота при прилагането им на практика е различна. Във всеки случай най-голям е дялът на работниците и служителите, които работят по трудов договор за неопределено време. От работещите по срочни трудови договори най-голямо практическо приложение има срочният трудов договор за определено време, следван от срочният трудов договор за заместване по и т.н.¹

В следващото изложение ще бъдат разгледани безсрочните и срочните трудови договори, договорите за допълнителен труд, за изпитване, за обучение по време на работа и за стажуване (вж. по-долу № 188—211). След тях ще бъде отделено внимание на

¹ За сравнение ще посоча, че облигационните договори, които урежда ЗЗД в обособената си част след приемането на част III „Търговски сделки“ от Търговския закон (чл. 286—606е) през 1996 г., са 12. Това ни най-малко не означава подредане по важност на трудовото и облигационното право. Сравнението се прави единствено, за да се разсее твърдението, че трудовото право урежда само един договор — трудовия. Впрочем трудовият договор в трудовото право в единствено число съществува само като обобщение. В трудовото право има трудови договори (в множествено число!), които въпреки тяхното видово многообразие имат обща правна природа. Ако се прибавят към трудовите договори и другите договори, които трудовото право урежда, техният общ брой достига 22. Това са достатъчно голям брой договори, които промениха облика на българското трудово право.

трудовете договори за надомна работа, за работа от разстояние и за временна работа (вж. по-долу „Б“, № 211а—211ч). Договорите за заместване без и със съвместителство ще бъдат разгледани в допълнителните трудови възнаграждения, при уредбата на трудовото възнаграждение за тях (вж. по-долу § 45).

188. Трудови договори за неопределено време и срочни трудови договори. Това деление на трудовете договори се извършва според наличието на клаузата „срок“ в тях като модалитет на правната сделка. Срокът е време. И тъй като трудовото правоотношение, което поражда трудовият договор, е продължаващо правоотношение, то винаги протича във времето. В този смисъл времето е необходим и неотменим белег на всяко трудово правоотношение. Но когато говорим за срока като модалитет на трудовия договор, влагаме в срока смисъл на изрична клауза от съдържанието на трудовия договор, която поставя неговото действие и прекратяване в зависимост от едно бъдещо, но сигурно събитие: изтичане на определен или определяем период от време. То е „бъдещо“ събитие, защото неговото настъпване следва сключването и изпълнението на трудовия договор във времето. И е „сигурно“, защото протичането му е обективен и неотвратим процес, чийто край е неизбежен. Срокът като елемент от съдържанието на трудовия договор е от категорията на прекратителните срокове: неговото изтичане води до прекратяването на трудовия договор¹.

Включването на клаузата „срок“ в трудовия договор е част от минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор (вж. по-горе § 23, № 185, б. „б“). В зависимост от наличието или отсъствието на клаузата „срок“ трудовете договори се делят на две групи: трудови договори за неопределено време (безсрочни трудови договори) и срочни трудови договори (чл. 67, ал. 1 КТ).

За неопределено време са трудовете договори, в които не е определен срокът, за който те ще съществуват. При тях времетраенето е също елемент от минимално необходимото договорно съдържание на трудовия договор, но то е неопределено, а не определено или определяемо, каквото е времетраенето на срочните трудови договори (вж. по-горе). Тези договори съдържат по-големи предимства за работниците и служителите, защото им предоставят по-голяма трайност на трудовото правоотношение и по-голяма сигурност в работата.

¹ Василев, Л. Гражданско право. Обща част. Цит. съч., 407—408; Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял II. Цит. съч., 228—230.

Срочните трудови договори са тези, които съдържат клаузата „срок“. По силата на тази клауза страните още при сключването на трудовия договор определят времето, през което той ще съществува, и предвиждат неговото прекратяване с изтичането му. Това време е винаги ограничено — определено или определяемо, и е известно на страните още при сключване на трудовия договор. По този начин страните създават сами едно специфично за тези трудови договори основание за прекратяването им, което се предвижда още при тяхното сключване. При срочните трудови договори клаузата „срок“ трябва да бъде изрично писмено уговорена между страните. Тя е част от неговото необходимо договорно съдържание. Срочните трудови договори поради предварително определената им по време продължителност предлагат поначало обозрими във времето възможности за работа.

Законът установява презумпцията за сключен трудов договор за неопределено време, ако изрично не е уговорена клауза „срок“ (чл. 67, ал. 2 КТ). Тази презумпция се основава на обичайната и разпространена практика за използване на трудовия договор за неопределено време. И затова законът прави извода, че когато страните не са предвидили клауза „срок“ в договора, намерението им е било да сключат безсрочен трудов договор. Тази презумпция е необорима.

Няма пречка, и на практика това често се прави, в сключвания трудов договор изрично да се определя, че той се сключва за неопределено време. В тези случаи характерът на трудовия договор като безсрочен е вън от съмнение.

189. Срочните трудови договори са познати на всички съвременни трудови законодателства, защото клаузата „срок“, която е в основата им, изразява времето. А времето е всеобща величина. В съвременното трудово право неговата роля се разнообразява и неимоверно нараства¹ (вж. по-долу гл. X, XI, XXIII, XXIV и др.).

Срочните трудови договори не са един отделен вид трудов договор, а група от няколко различни и самостоятелни видове трудови договори. На българското законодателство те са познати от 1936 г., когато за първи път бяха уредени в чл. 14 НЗТД, и оттогава насам неизменно присъстват в позитивното право. Нещо повече. През изтеклите години те претърпяха интересна еволюция, която бележи собственото им видово разнообразяване и обогатяване. През 1936 г. уредбата им започна с признаване

¹ Supiot, A. Au-delà de l'emploi. Op. cit., 93—126.

то на два вида срочни трудови договори (за определено време и за определена работа). Тяхното постепенно разширяване в Кодексите на труда от 1951 г. и от 1986 г. и измененията в Кодекса на труда през 1992 г. и 2001 г. доведоха до нарастване на техния брой на 6 (вж. по-долу № 192).

190. Срочните трудови договори в последните 4—5 години добиха широко разпространение. Това се отнася за срочните трудови договори за определено време. Тенденцията е не само национална, а и всеобща¹. Но на българска почва тя се изрази в прекомерното им разширяване, съпроводено с някои уродливи форми. В средата на 90-те години на миналия век се премина към масово начално сключване на срочни трудови договори и към превръщане на сключените безсрочни в срочни трудови договори за определено време под формата на писмени споразумения между страните по чл. 119 КТ. При това те се сключваха за кратко време (1, 3 или 6 месеца) и обикновено периодично се подновяваха или се прекратяваха с изтичане на определения в тях срок. Тази практика се насаждаше по инициатива и под натиска на работодателите. Но понеже „се оформяше“ като взаимно съгласие, се оказа юридически трудно да се докаже наличието на пороци на волята при формиране на взаимното съгласие. За работодателя те създаваха голяма лекота при прекратяването им — с изтичане на уговорения срок, без предизвестие, обезщетения, мотиви или друго основание. Това създаваше правна несигурност в положението на работниците и служителите и предизвика социално недоволство.

Съдебната практика, включително и практиката на ВКС, се оказа безсилна да спре прекомерното и социално несправедливо разширяване на срочните трудови договори за определено време. ВКС не използва тълкувателния потенциал на „социалната държава“ (абз. 5 от преамбюла на Конст.), на „защитата на труда от закона“ (чл. 16 Конст.) и на закрилата на труда като основен принцип на трудовото право (чл. 1, ал. 3 КТ). Поради това и не стигна до порока на волята — принуда със заплашване с уволнение чрез възбуждане на основателен страх (чл. 30 ЗЗД), на което бяха подложени стотици и хиляди работници и служители при натиска, упражняван от работодателите върху работниците и служителите да подпишат „взаимното съгласие“ за превръщането на безсрочните им в срочни трудови договори по чл. 119 КТ. А при днешната икономическа и социална обстановка в страната, заплашването с уволнение е от естество да възбужда

¹ Supiot, A. Au-delà de l'emploi. Op. cit., 93—94.

„основателен страх“ у работника или служителя по смисъла на чл. 30 ЗЗД. Той произтича от безработицата в страната, от условията на бедност, в които живеят широки слоеве от обществото, което намалява шансовете на останалите без работа да си намерят подходящо „работно място“. Силата на страха се увеличава и от обстоятелството, че работата по трудово правоотношение е основен източник на трудови доходи не само за личната издръжка на работника или служителя, но и за неговото семейство. Така проблемът за запазване на работата става екзистенциален, т.е. въпрос на съществуване и на жизнена съдба. Изправеният пред такъв тежък проблем работник или служител е обсебен от страхови представи за несигурността като злина, която го очаква, ако бъде уволнен. А спорове за това достигаха до върховната съдебна инстанция по пътя на касационното обжалване¹. През 50-те години на ХХ век германският Федерален трудов съд беше изправен пред аналогичен правен и социален проблем с масовото сключване на срочни трудови договори и тяхното подновяване, при което се провеждаше практиката на „верижни трудови договори“. Съдът обяви верижните трудови договори за нищожни като противоречащи на социалната държава, правото и справедливостта, въпреки липсата на изрична забрана за сключването им, и проблемът намери своето правосъбно решение².

¹ Мръчков, В. Преглед-99. — Юрид. св., 2000, № 2, 193—194; Преглед-01. — Юрид. св., 2002, № 2, с. 180; Преглед-07. — Юрид. св., 2008, № 2, 181—183; Преглед-08. — Юрид. св., 2009, № 2, 141—143; Преглед-15. — Юрид. св., 2016, № 2, 139—140; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 125—126. На фона на тази константна практика на ВКС самотно, но заслужаващо подкрепа стои р. 1694—03—III г. о. В него съдебният състав е приел, че клаузата „срок“ в анексите към трудовите договори, включена след приватизацията на винарска изба „П.“ — гр. П., и заявлението на новия собственик, че „неподписалите ги ще бъдат уволнени на следващия работен ден“ е недействителна, защото е подписана „под заплаха и страхови представи“ и „волята на ищцата не е била свободна“. Поради това на основание чл. 27 и 30 ЗЗД тя подлежи на унищожение по чл. 27 с. з. Ето защо в конкретния случай ВКС с основание приема, че трудовият договор с ищцата продължава да съществува като безсрочен и основанието за неговото прекратяване по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ е неприложимо.

² Hueck, A., H. C. Nipperday. Lehrbuch des Arbeitsrechts, I. Band, 7. Aufl. Berlin, Frankfurt am Mein: Verlag Franz Vahlen G.m.b.H., 1963, 535—539; Münchener Handbuch, Arbeitsrecht, Band 2. Individualarbeitsrecht. C. H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1993, 40—41.

Във Франция с измененията на Кодекса на труда от 12 юли 1990 г. беше изрично забранено сключването на повтарящи се и следващи един след друг трудови договори. А чл. 122—1 с. к. предвиди: „Срочните трудови договори не могат да имат нито за предмет, нито за последица наемането на работа за дейности, свързани с нормалната и постоянна дейност на предприятието“. Следователно срочните трудови договори се сключват само за случайни и временни

Нашият ВКС не достигна до разсъждения от такъв висок конституционноправен и логически порядък, а остана на равнището на подписването от работника или служителя на писмено споразумение. Създаде се високо социално напрежение в обществото, което наложи рязката намеса на законодателя при измененията на Кодекса на труда през март 2001 г. Тя се изразява в допълненията на чл. 67 (новата ал. 3) и на чл. 68 (новите ал. 2—4). По този начин се въведе значителна и казуистична правна уредба на срочните трудови договори за определено време (чл. 68, ал. 2—4 и § 1, т. 8 ДР на КТ). Основната социална насока на тези промени е: ограничаване на прекомерното разширяване под натиска на работодателите на срочните трудови договори за определено време. Въпреки някои правно-технически несвършенства и претрупаност с изключения, които създават трудности при прилагането ѝ, тази уредба като цяло се оказва полезна.

191. Видове срочни трудови договори¹. Срочните трудови договори по действащото право биват няколко вида в зависимост от начина, по който е определена клаузата „срок“ в тях. Изброени изчерпателно в чл. 68, ал. 1 и 6 и чл. 114а КТ, срочните трудови договори са:

- а) за определен срок;
- б) за довършване на определена работа;
- в) за заместване на отсъстващ работник или служител;
- г) за времето, докато трае провеждането на конкурс;
- д) за определен мандат;
- е) за дългосрочна командировка;
- ж) за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.

192. Срочен трудов договор за определен срок (чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ). Специфичното при него е, че срокът се определя за точно определен период от време: например 3, 6 месеца, 1 година и т.н., считано от определена начална дата насетне, или пък за определено време — например от 1.05.2016 г. до 1.12.2018 г. Независимо от това кой от тези начини ще бъде използван, важно е в договора клаузата „срок“ да бъде ясно формулирана и в нея недвусмислено да е определен срокът, за който се сключва трудовият договор.

„Определеният срок“ при този вид срочен трудов договор „не може да бъде повече от 3 години, доколкото в закон или в

дейности, а за постоянните и основните — безсрочни (Pétissier, J., A. Supiot, A. Jeammand. Droit du travail. Op. cit., 369—385).

¹ Ангешева, В. Срочни трудови договори. — В: Правни изследвания в памет на проф. Ив. Апостолов. С.: Улпиан ЕООД, 2001, 19—24.

акт на Министерския съвет не е предвидено друго⁴. Идеята на закона е да предвиди максимална и не много голяма продължителност на трудовия договор, за да не позволи прекомерно продължителното предварително обвързване на страните. Но са допустими отклонения. Те могат да бъдат предвидени само в закон или в акт на Министерския съвет. Тези отклонения могат да предвиждат както по-малка, така и по-голяма продължителност от 3 години. Кодексът на труда съдържа примери за сключване на срочен трудов договор за определено време и за срок, по-дълъг от 3 години: чл. 229, ал. 2 и чл. 234, ал. 3 КТ откриват възможност за сключване на срочен трудов договор за определен срок съответно до 6 години и до 5 години. А примери за насочване към сключване на срочни трудови договори с максимална продължителност, по-малка от 3 години, съдържа Законът за насърчаване на заетостта при т.нар. субсидирана заетост¹. Те се използват при наемането на работа по този закон на младежи до 29-годишна възраст без трудов стаж по срочни трудови договори до 12 месеца (чл. 36 и 56); при наемане на работа на безработни с трайни увреждания, вкл. военноинвалиди, на самотни родители, на лица, изтърпели наказание лишаване от свобода (чл. 52, 53, 55), и др.

193. Срочният трудов договор за определен срок може да се сключи по два начина: а) чрез превръщане на безсрочен в срочен трудов договор (чл. 119 във връзка с чл. 67, ал. 3 КТ); б) чрез начално сключване на трудовия договор като срочен трудов договор за определен срок (чл. 68, ал. 3—5 КТ). Общото между тях е, че и в двата случая като краен резултат се създава срочен трудов договор за определено време по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, с всички произтичащи от това последици за неговото съдържание и ред за прекратяване. Особеното е, че до този краен резултат се достига по различен правен път и при наличието на различни предпоставки. А това налага и отделното им разглеждане.

194. Възможността за превръщане на безсрочен в срочен трудов договор за определено време произтича от договорната

¹ Субсидирана е заетостта, средствата за заплащане на работните места при която се определят от нарочно предвидени за тази цел парични средства в държавния бюджет, а не от работодателите. Тези средства се изразходват за трудово възнаграждение на работниците и служителите, заети на тези работни места, за заплащане на осигурителните вноски за тях, за професионална квалификация и преквалификация на безработните и т.н. (Йосифов, Н. Правна уредба на субсидираната заетост. — Търг. право, 2002, № 3, 16—18).

природа на трудовия договор и е изрично предвидена в чл. 119 КТ. Но тъй като опитът от близкото минало (преди изменението на Кодекса на труда от март 2001 г.) показва, че това е един лесен начин за последващо преминаване от безсрочен към срочен трудов договор за определено време под натиска на работодателя, тази възможност беше подложена на ограничения, установени в новата ал. 3 на чл. 67 КТ, която гласи: „Трудов договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено“. Това означава, че за прилагането на чл. 119 КТ при превръщането на трудов договор от безсрочен в срочен за определено време не е достатъчно само подписването от работника или служителя на споразумението по чл. 119 КТ. Необходимо е още и предварително изрично негово волеизявление, че желае трудовият му договор да се превърне от безсрочен в срочен (р. 1070—04—III г. о., р. 1087—04—III г. о., р. 299—07—III г. о., р. 398—08—IV г. о., р. 284—11—III г. о. и др.). От друга страна, в практиката на ВКС с основание се настоява върху наличието на „изключението“ по § 1, т. 8 ДР КТ (вж. по-долу № 197—199) към момента на превръщането на безсрочния в срочен трудов договор за определено време по чл. 67, ал. 3 КТ във всеки отделен случай (р. 284—11—III г. о.). Законът не изисква искането да бъде мотивирано, но то трябва да бъде ясно и безусловно изразено. Това създава по-голяма сигурност, че е доброволно изразено. То трябва да бъде направено в писмена форма. Тя е форма за неговата действителност.

195. Началното сключване на срочен трудов договор за определено време е допустимо в две групи от случаи. Те са уредени в чл. 68, ал. 3 и 4 КТ. За всяка от тях са установени специфични предпоставки и ред, което налага и отделното им разглеждане.

196. Първата група от случаи е уредена в чл. 68, ал. 3 КТ¹. Тя обхваща случаи, при които поначало е допустимо сключването на тези срочни трудови договори. То се диктува от специфичната обстановка, при която протича дейността на работодателя. Изрично не е установена фиксирана продължителност на срока, за който трудовите договори се сключват, но общата идея при тях е, че срочните трудови договори са със сравнително кратка продължителност. При тях няма ограничения за подновяване на

¹ Гевренова, Н. По някои въпроси на определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 277—289.

трудовия договор след изтичане на срока му, нито ограничения в броя на тези възможни подновявания. Хипотезите, при които е възможно сключването на срочни трудови договори, са две.

Едната е определена с оглед на видовете работи, за изпълнението на които се сключват срочните трудови договори. Те са три вида: временни, сезонни и краткотрайни. Временни са работите, които имат случаен и еднократен характер спрямо постоянния основен предмет на дейност на работодателя, който те подпомагат. Те имат продължителност от няколко дни до 2—3 месеца. Изчерпват се с изпълнението им, защото приключват работите, за които са сключени (почистване на складове, поправка на инсталации, ремонт на машини и др. под.). Сезонни са работите, които зависят от сезона, т.е. от годишното време на календарната година. „Сезонът“ се характеризира с относително постоянство и устойчивост на атмосферните, температурните и др. подклиматични условия, които позволяват извършването на съответните работи и дейности: тухларство, керемидарство, мандраджийство, селскостопански дейности, строителство и др. под. Краткотрайни са работите с епизодичен и подчертано кратък срок за тяхното изпълнение: товаро-разтоварни и преносни работи, възстановяване на повреди от природни бедствия — наводнения, земетресения и др. под. Тяхното възникване е непредвидимо, но е наложително извършването им, за да се осигури нормалното протичане на основната производствена и служебна дейност на работодателя.

Другата хипотеза обхваща сключването на срочни трудови договори за определено време с новопостъпващи работници и служители. Сключването на срочни трудови договори в тази хипотеза е допустимо при наличието на две предпоставки: а) наличие на новопостъпващи работници и служители. Това са лица, които постъпват за първи път на работа при съответния работодател; б) постъпването на работа трябва да бъде при работодатели, чиито предприятия или търговски дружества са обявени в несъстоятелност (чл. 607—760 ТЗ) или които са в ликвидация (чл. 266—274 ТЗ). Това е времето, през което се извършва осребряване на движимото и недвижимо имущество на обявения в несъстоятелност или ликвидация длъжник, опазването на това имущество, извършване на разплащането с кредиторите от осребреното имущество и т.н. Тези дейности са относително краткотрайни и намаляващи по обем с времето. Но тяхното извършване е безусловно необходимо, за да бъде осъществено универсалното принудително изпълнение, което се провежда с производст-

вото по несъстоятелност (р. 775—99—III г. о., р. 1333—99—III г. о. и др.)¹.

197. Втората група от случаи, при които е допустимо сключването на срочни трудови договори за определено време, е уредена в чл. 68, ал. 4—5 КТ. Тя визира работи и дейности, които се отнасят до основния предмет на дейност на работодателя. Но това е допустимо само по изключение. „Изключението“ е дефинирано в § 1, т. 8 ДР на КТ. То е „налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи сключването му“.

Определението е тромаво и неясно. Въпреки това от него могат да бъдат извлечени основните му белези.

Първо, наличие на обективни производствени причини в дейността на работодателя. Производственият характер на тези причини се извлича от подробното и обстоятелствено изброяване на причините като икономически, финансови, пазарни (сякаш финансовите и пазарните причини не са икономически!), технологически и др. под. Такива причини могат да бъдат: получаване на големи поръчки поради неочаквано появила се благоприятна стопанска конюнктура и др.

Второ, тези причини трябва да налагат приемането на работа на повече работници и служители за определен срок, след изтичането на който отпада нуждата от тях.

Трето, тези причини трябва да бъдат изрично посочени в трудовия договор, за да се мотивира сключването му като срочен трудов договор за определено време. Ако в договора се съдържа само препращане към „изключението“ по § 1, т. 8 ДР на КТ, без да се посочват конкретни причини, в които то се състои в дадения случай, този трудов договор е сключен в нарушение на закона и се смята сключен за неопределено време (р. 104—10—III г. о.)².

¹ Таджер, В. Несъстоятелност по Търговския закон. С., 1996, 31—38, 131—142; Кацарски, А., В. Попова. — В: Новите положения в търговското право. С.: ИК „Труд и право“, 2000, 167—171, 183—203, 312—318.

² От 2004 г. насам споровете по прилагане на новата уредба на срочните трудови договори достигат до ВКС и обогатяват неговата практика. Вж. Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на ВКС по трудови спорове 2001—2005. С.: РААБЕ, 2007, 12—13, 26—27, 34—36; от него: Преглед-06. — Юрид. св., 2007, № 2, 130—132; Преглед-07. — Юрид. св., 2008, № 2, 181—183; Преглед-08. — Юрид. св., 2009, № 2, 141—143; Преглед-10. — Юрид. св., 2011, № 2, 135—136; Преглед-12. — Юрид. св., 2013, № 2, с. 113; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 125—126.

198. При наличието на посочените обективни производствени причини законът допуска изключение в две посоки.

Едната е изключение за сключване на срочни трудови договори за срок най-малко от 1 година. Тя се прилага за работи и дейности, които са свързани с основния предмет на дейност на работодателя и имат относително по-дълготраен характер.

Другата насока е сключването и на срочни трудови договори с по-кратка от 1 г. продължителност, но само при писмено искане на работника или служителя. Тя се прилага само когато работникът или служителят писмено изрази воля за това и доброволно го желае.

В случаите, когато се допускат изключения в тези две посоки (чл. 68, ал. 4, изр. 1 и 2 КТ), сключеният срочен трудов договор за определено време за същата работа с един и същ работник или служител може да се поднови само един път, и то за срок най-малко 1 година. С тази разпоредба се цели да се осигури даже и при условията на срочните трудови договори за определено време една относително по-продължителна трудова заетост, за да съществува увереност, че необходимостта от срочен трудов договор е реална, обективна за интересите на работодателя и че при създалата се обстановка и интересите на работника или служителя ще бъдат относително добре защитени.

199. Установените строги изисквания за сключване на срочни трудови договори „по изключение“ при условията на чл. 68, ал. 3 и 4 КТ могат да бъдат нарушени. Това означава да се сключват по чл. 68, ал. 3 КТ срочни трудови договори за работи и дейности, които не са временни, сезонни или краткотрайни, или да се сключват срочни трудови договори по чл. 68, ал. 3 с. к., без да е налице „изключението“ по смисъла на § 1, т. 8 КТ. Без значение е от коя от страните или и от двете то е допуснато. Законът цели да ограничи сключването на срочни трудови договори за определено време и да сведе прибягването до тях само в рамките на закона — в случаите и при наличието на предпоставките, предвидени в закона. Щом тези рамки са надхвърлени, чл. 68, ал. 5 КТ постановява, че сключеният трудов договор след 30.03.2001 г. е за неопределено време (р. 1151—05—III г. о., р. 1306—05—III г. о., р. 670—06—III г. о., р. 66—16—III г. о., р. 145—16—III г. о., р. 302—17—IV г. о. и др.). Това е нарушение на императивното изискване на закона за сключване на срочния трудов договор за определено време, което прави клаузата за срок недействителна. По този начин законодателят цели да „приучи“ страните да спазват изискванията на чл. 68, ал. 4 КТ.

200. Срочен трудов договор за определена работа (чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ). При този вид срочен трудов договор срокът на договора е определяем чрез времето, необходимо за довършване на уговорена работа. Само лаконичното посочване, че трудовият договор се сключва по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ, не е достатъчно да го направи срочен трудов договор до завършване на определена работа. Необходимо е в договора точно да се определи и опише конкретната работа, за изпълнението и за довършването на която се сключва трудовият договор — напр. до завършването на ремонтните работи в завода и др. под. (р. 22—12—III г. о.). Не е достатъчно само назоваване на законната разпоредба — „до завършване на определена работа“. Нужно е и нейното описание (р. 166—17—IV г. о.). Само тогава може да се отмерва изтичането на определеното време — толкова, колкото е необходимо за довършване на определената работа, като бъдещо сигурно събитие, което определя времетраенето на договора.

За времетраенето на този договор не е определена и максимална продължителност, за разлика от срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. То може да продължи и повече от 3 години — толкова, колкото е необходимо за завършване на определената работа.

201. Срочен трудов договор за заместване (чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ). И този срочен трудов договор е с клауза за определяем срок. Той намира широко приложение на практика. Сключва се за заместване на отсъстващ работник или служител. Без значение е причината за отсъствието. Най-често отсъствието на титуляра на длъжността се дължи на продължителен отпуск по майчинство и отглеждане на малко дете, поради временна неработоспособност, неплатен отпуск, служебен или творчески отпуск и др. Достатъчно е, че работникът или служителят отсъства от работа и работодателят преценява, че неговите задължения не могат да бъдат разпределени и поети за времето на отсъствието му от други негови колеги и изискват изпълнението им от лице, което да ги изпълнява изцяло. Лицето, с което се сключва този договор, ползва на общо основание правата и изпълнява задълженията, които съответната длъжност съдържа.

Срочният трудов договор за заместване може да се сключи както за заместване на работник или служител по безсрочен, така и по срочен трудов договор, включително и на сключен предходен трудов договор за заместване. В последния случай може да се получи „каскада“ от трудови договори за заместване — особено при продължителен отпуск по майчинство — когато заместничката, приета на работа по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ, излезе в

отпуск по майчинство и на нейно място се приеме друга жена, която също може да излезе в отпуск по майчинство, и т.н. Тези случаи не са редки на практика.

Срокът по трудовия договор за заместване се определя от продължителността на отсъствието на работника или служителя — титуляр на длъжността. Ето защо в трудовия договор за заместване трябва изрично да се посочва името на титуляря на длъжността, за заместването на който се сключва трудовият договор, както и обстоятелството, че договорът за заместване се сключва до неговото завръщане на работа.

202. Срочен трудов договор за работа, която се заема с конкурс (чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ). За тази работа е обявен конкурс по реда на чл. 89—96 КТ за заемането ѝ. Докато трае процедурата по провеждане на конкурса, е необходимо съответната длъжност да бъде изпълнявана. И това се извършва въз основа на договора по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ. Този договор може да бъде сключен във всеки момент, докато трае конкурсната процедура, ако работодателят прецени, че свободната конкурсна длъжност е необходимо да бъде изпълнявана от отделно лице, докато бъде заета въз основа на конкурс.

Клаузата за срок в този договор се определя от продължителността на времето, през което съответната длъжност ще бъде изпълнявана — докато бъде заета по конкурс. Ако обявеният конкурс приключи безуспешно, ще се проведе втори, трети и т.н. Но щом като длъжността се заема с конкурс, той все някога ще приключи, длъжността ще бъде заета въз основа на него и времето на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ ще изтече¹.

¹ А. Василев (Трудов договор с прекратително условие. — ПМ, 1994, № 4, 39—46) оспорва характера на срок на уговорката в срочните трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 2—4 КТ. Според него в тези случаи трудовият договор е сключен под прекратително условие.

Това разбиране не би могло да бъде споделено. То не държи сметка за различieto между условието и срока като модалитети на правната сделка. Условието е бъдещо несигурно събитие, а срокът — бъдещо сигурно събитие. Обстоятелството, че срокът по чл. 68, ал. 1, т. 2—4 КТ не е точно определен, а е само определяем, го прави от категорията на т.нар. неопределени срокове (dies incertus). В тези случаи изтичането на времето е сигурно. А това е основният конститутивен белег на срока. Не е известен само моментът, в който това ще стане. Тази неизвестност не означава несигурност, а само незнание за момента, в който изтича срокът. От друга страна, да се приеме, че клаузата „срок“ по чл. 68, ал. 1, т. 2—4 КТ е прекратително условие, означава да се приеме, че настъпването му — завършване на определената работа, завършването на замествания, заемането на длъжността с конкурс, заличава с обратна сила породените правни последици от перфектно възникналия, съществувал и действал трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 2—4 КТ. Този извод е абсурден, но

203. Срочен трудов договор за определен мандат (чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ). Основното понятие, около което е съсредоточена правната му уредба, е „мандатът на органа“. Смесът, в който понятието „мандат“ се употребява в чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ, е период от време (срок), в който тук съответният орган изпълнява служебните си функции. Органът, за който е установен мандатът, може да бъде различен: държавен — Народно събрание, президент и др., или недържавен — председател на политическа партия, на синдикална организация и др. Необходимо е да бъде установена продължителността на срока, през който той изпълнява служебните си функции. Мандатът му може да бъде установен в различни по вида си актове — в Конституцията, в закон, в устава на съответната политическа партия, синдикална организация и др.

В чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ обаче не се има предвид мандатът като срок за изпълнение на служебните функции на органа, за който той е определен. Неговите отношения тук не са предмет на правна уредба. Идеята е по-скоро да се предвиди срок за изпълнение на работа по трудово правоотношение, възникнало от трудов договор с лицата (предимно служители), които сътрудничат, подпомагат или съдействат на съответния държавен или обществен орган, за който е установен мандатът. Такива могат да бъдат: помощници, сътрудници, съветници и др. под. За тях чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ предвижда, че трябва да се сключват срочни трудови договори за времето на определения мандат. Този вид срочен трудов договор ще се използва и за учредяване на трудовите правоотношения с членовете на политическите каби-

той следва от характера на настъпването на прекратителното условие (арг. от чл. 25, ал. 2 ЗЗД). Римското право е познавало неопределените срокове (dies incertus) и един вид от тях е т.нар. неопределен срок с оглед на момента на изтичането му (dies incertus quando). Познато е било и разграничението на неопределените срокове от прекратителното условие по това, че срокът даже и когато е неопределен, сигурно ще изтече, а при прекратителното условие не е известно изобщо дали събитието или обстоятелството, което се визира, ще настъпи (вж. по тези въпроси *Андреев, М.* Римско частно право. 5. изд. С.: Наука и изкуство, 1975, 299—302; *Жирар, П.* История и система на римското право. Ч. II. Облигационно право. Прев. С. Ангелов. С.: Изд. на СУ, 1915, 675—690; *Базанов, И. А.* Курс по римско право. С.: Софийска университетска печатница, 1940, [45—147, 410].

Тези въпроси са отдавна изяснени в българската цивилистична и трудово-правна литература (вж. *Сталев, Ж.* Трудов договор с изпитване. — Известия на Главната дирекция на труда, 1947, № 1 и 2, 28—34; *Василев, Л.* Гражданско право. Обща част. Цит. съч., 406—408; *Радоилски, Л.* Трудово право. Цит. съч., 277—284; *Таджер, В.* Гражданско право. Обща част. Дял II. Цит. съч., 224—230).

нети по чл. 28, ал. 2 ЗАдм. Тези трудови договори трябва да се сключват със служителите, които работят пряко и непосредствено за подпомагане на „мандатния“ държавен или обществен орган, а не с всички служители от администрацията на съответния орган или организация.

203а. Срочен трудов договор за дългосрочна командировка за изпълнение на длъжност в задгранично представителство (чл. 68, ал. 6 КТ). За изпълнението на такава длъжност се изпраща (командирова се) служител от дипломатическата служба на МВнР или от друго ведомство (чл. 65 ЗДиплСл). Законната разпоредба не определя вида на срочния трудов договор. Най-често това ще бъде срочен трудов договор за определено време (чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ). Неговата продължителност се определя в заповедта на министъра на външните работи. Но може да бъде и срочен трудов договор за заместване по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ при продължително отсъствие на титуляр в задграничното представителство (отпуск по майчинство, продължителен отпуск по болест и др.). Тогава неговата продължителност се определя от продължителността на отсъствието на титуляря. Уредбата в чл. 68, ал. 6 КТ се отнася **само** за служители в МВнР, които работят по трудово правоотношение, а не и за другите две категории служители в това министерство — дипломатическите служители — държавни служители с дипломатически ранг и държавни служители — без дипломатически ранг. Тази уредба е специална спрямо общата уредба на срочните трудови договори в Кодекса на труда и дерогира приложението на общата уредба (р. 52—12—III г. о.).

203б. Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а КТ). Това е нов вид срочен трудов договор, с важни особености, които го отличават от срочните трудови договори по чл. 68 КТ. Те се извличат от законната му уредба в чл. 114а КТ и издадената за неговото прилагане Наредба № РД 07-8 от 13.07.2015 г. (обн., ДВ, бр. 54 от 2015 г.).

Предмет на договора е изпълнението на краткотрайна сезонна селскостопанска работа. Сключва се, за да отговори на повишената потребност от работна сила за сезонна селскостопанска работа, която зависи от годишните времена (предимно пролет, лято и есен).

Краткотрайната продължителност на договора е един работен ден. И когато работата продължава повече дни, се сключва отделен трудов договор за всеки ден. Общата продължителност на работата по този договор с един и същ работник е за не повече от 90 работни дни през една календарна година — от 1.01. до 31.12.

Законната разпоредба изрично предвижда, че за изпълнение на уговорената работа не се изисква „специална квалификация“ — образование, трудов стаж и др. под. Това се определя от характера на работата. Тя може да се изпълнява от всяко работоспособно физическо лице, навършило 16 години. Достатъчни са само обща сръчност и желание за работа. Това създава благоприятни възможности за наемане на безработни, лица с ниско образование и неграмотни. Този договор се сключва само за селскостопанската дейност в сектора „Растениевъдство“. И то не в целия сектор, а само за ръчно прибиране на реколтата в определени, изчерпателно изброени дейности: обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула.

Съдържанието на договора включва:

а) място на работа. Това е местонахождението на земеделския имот, на който ще се изпълнява възложената работа;

б) наименование на длъжността — насаждане на определен вид плодни дървета, бране на плодове от определени овощни дървета (ябълки, круши), на зеленчуци — пъпеши, дини, зеле, моркови и др.;

в) работно време. Неговата продължителност е равна на пълната законоустановена продължителност на работния ден, т.е. 8 часа. Началото и края на работния ден и неговата продължителност — примерно от 7 до 15 часа.

г) размер на трудовото възнаграждение. То е в размер не по-малко от пропорционално определения по чл. 6, ал. 2, т. 3 КСО за един ден размер на минималния месечен осигурителен доход в растениевъдството — за един работен ден около 20 лв. Под този минимум не може да се слезе, но страните могат на общо основание да уговорят и по-висок размер според конкретните условия, при които се полага трудът през съответния ден — големи горещини през август, дъждове през октомври и т.н.

д) дата на изпълнение на договора — година, месец и ден, на който се полага трудът и се изпълнява уговорената работа — примерно 3 юни 2018 г.

Трудовото възнаграждение се изплаща в брой лично на работника или служителя срещу разписка в края на работния ден, подписана от работника и съхранявана от работодателя.

Законната уредба изключва изрично прилагането на някои общи уредби: за уведомленията при сключване и прекратяване на трудовия договор, за съставяне на длъжностна характеристика и др. под., поради кратката продължителност на договора. За неуредените въпроси се прилага общата уредба на трудовия до-

говор. Договорът се сключва в обикновената писмена форма по чл. 62, ал. 1 КТ в деня на постъпване и преди постъпването на работа в два екземпляра по един за всяка от страните. Работниците, които работят по чл. 114а КТ, са общественно и здравно осигурени¹.

203в. Работниците и служителите по срочни трудови договори имат еднакви права и задължения с работниците и служителите, които работят по трудови договори за неопределено време и изпълняват същата или сходна работа, освен ако съществуват различия в притежаваната от тях квалификация и умения. Те не могат да бъдат поставени в по-неблагоприятно положение от работодателите по безсрочен трудов договор само поради това, че тяхното трудово правоотношение е възникнало от срочен трудов договор (арг. от чл. 68, ал. 2, във връзка с чл. 8, ал. 3 in fine КТ).

204. Превръщане на срочни трудови договори в безсрочни. То се отнася само до някои срочни трудови договори и е уредено в чл. 69 КТ. Това може да стане при наличието на установени в закона **предпоставки**. Те са:

а) наличие на валиден трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. При другите видове срочни трудови договори това не е допустимо. Що се отнася до срочния трудов договор за заместване, то е допустимо, но съдържа особености (вж. по-долу № 205);

б) определеният срок на договора да е изтекъл. Това обстоятелство се определя от клаузата „срок“ и начина, по който тя е определена в конкретния вид срочен трудов договор;

в) работникът или служителят да е продължил да работи след изтичане на уговорения срок пет или повече работни дни. Необходимо е лицето реално да е работило през тези дни (р. 846—07—IV г. о.);

г) през времето, когато работникът или служителят е работил след изтичане на определения срок, от страна на работодателя да не е направено писмено възражение срещу това работникът или служителят да продължи да работи. То може да бъде направено във всеки момент — от първия работен ден, през който работникът или служителят продължава да работи след изтичане на определения срок, до края на 5-ия работен ден;

д) длъжността да е свободна. Това значи за съответната трудова функция да има обособена щатна бройка в щатното разписание на работодателя.

¹ Вж. по-подробно *Мръчков, В.* — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. събл. 351—354.

Тези предпоставки трябва да бъдат кумулативно налице. Отсъствието на която и да е от тях не позволява превръщането на трудовия договор за определен срок в безсрочен (р. 940—03—III г. о., р. 1470—03—III г. о. и др.). „Превръщането“ се извършва по силата на закона (чл. 69, ал. 1 КТ) и установената в него презумпция. Тя се основава на предположението на закона, извлечено от поведението на работника или служителя — от неговите конклюдентни действия за настойчива (5 и повече работни дни) работа след изтичане на определения срок. От това негово поведение законът извежда волята му за продължаване действието на трудовия договор. А през това време работодателят „мълчи“ и „търпи“ продължаващия да работи 5 и повече работни дни работник или служител. От това негово поведение пък законът извежда волята му за продължаване действието на трудовия договор. Без значение е дали той е знаел, че срокът е изтекъл, или не. И от наличието на двете еднопосочни воли законът прави предположението за превръщането на срочния трудов договор за определено време в трудов договор за неопределено време. Тази презумпция е необорима. Не е необходимо работодателят да издава отделен акт — например заповед или др. под., за да обяви превръщането на срочния трудов договор в безсрочен. Това вече е станало по силата на закона.

205. Превръщането на срочния трудов договор за заместване в безсрочен съдържа някои особености (чл. 69, ал. 2 КТ). Те произтичат от спецификата на този вид срочен трудов договор. Презумпцията по чл. 69, ал. 1 КТ се прилага към срочния трудов договор за заместване, когато през времето, докато трае заместването, трудовият договор със замествания се прекрати. Без значение е основанието за прекратяване: по взаимно съгласие, с предизвестие от замествания работник или служител, поради смърт и др. Разбира се, работодателят има право в тези случаи да прекрати трудовия договор за заместване (арг. от чл. 325, т. 5 КТ) или изрично да сключи нов трудов договор. Според обстоятелствата това може да бъде трудов договор за неопределено време или срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1, 2 или 4 КТ. Но ако той не предприеме нито едното, нито другото, а са налице другите предпоставки, установени в чл. 69, ал. 1 КТ, срочният трудов договор за заместване се превръща в безсрочен. По всички останали предпоставки важи посоченото по-горе (вж. по-горе № 204).

Необходимо е още едно важно уточнение. Ако прекратеният трудов договор със замествания работник или служител е бил за неопределено време, то при условията на чл. 69, ал. 2 КТ

и трудовият договор за заместване се превръща в трудов договор за неопределено време. Но ако той е бил срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1, 2 или 4 КТ? В тези случаи трудовият договор за заместване ще се превърне в срочен трудов договор от съответния вид, от който е бил трудовият договор със замествания работник или служител. Това е, защото трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ е сключен, за да замести недействащия трудов договор със замествания поради неговото отсъствие, и се „вмества“ в неговите рамки. И затова не може да ги надхвърля.

206. Трудов договор за изпитване. Той е отдавна познат на българското трудово право: предвиждаше го още чл. 17 НЗДТ от 1936 г., а след това и чл. 19 КТ от 1951 г.¹ Действащото право му дава по-пълна правна уредба. Тя се съдържа в чл. 70–71 КТ.

Договорът за изпитване се сключва преди сключването на окончателен трудов договор. Неговото основно предназначение е страната, в чиято полза е уговорено изпитването, предварително да провери дали замисленият от нея трудов договор ще удовлетвори интересите, които влага в един окончателен трудов договор.

Договорът за изпитване може да предшества сключването както на окончателен трудов договор за неопределено време, така и на срочен трудов договор (р. 325–11–III г. о.). Необходимо е обаче това изрично да бъде указано в договора по чл. 70 КТ, за да знаят страните за какъв окончателен трудов договор се извършва изпитването.

Договор за изпитване по изключение може да се сключи и при съществуващо трудово правоотношение, когато по реда на чл. 119 КТ съществено се промени трудовата функция на работника или служителя. В тези случаи е налице фактически нова трудова функция — например от касиер на счетоводител и др. под. (р. 344–11–III г. о., р. 376–11–IV г. о. и др.). Ето защо сключването на трудов договор за изпитване се оправдава от необходимостта да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява².

Основната особеност на този договор е уговорката за изпит-

¹ Сталев, Ж. Трудов договор с изпитване. — Известия на Главна дирекция на труда, 1947, № 1 и 2; Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони — текст и синтез на юриспруденцията. Част IV. С., 1948, 26–27; Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 279–284; Велев, В. Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 74–88.

² Преглед-07. — Юрид. св., 2008, № 2, 183–184; Преглед-10. — Юрид. св., 2011, № 2, 137–138; Преглед-15. — Юрид. св., 2016, № 2, 140–142; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 127–128.

ване. Допълващо към нея значение има срокът, т.е. времето, за което се уговаря. По правната си природа тя представлява модальнитет на трудовия договор — част от неговото допълнително и факултативно съдържание. Тя поставя няколко въпроса.

Първият въпрос е: страните уговарят в чия полза е установена уговорката за изпитване (чл. 70, ал. 2 КТ). Най-често прилагащото разрешение, с оглед на което е и възникнал договорът за изпитване, предвидено в чл. 70, ал. 1, изр. 1 КТ, е уговорка в полза на работодателя. Тя означава, че работодателят ще преценява дали и кога да прибегне до този договор. Изискването на закона е към този договор да се прибегва, „когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява“. То е широко формулирано и означава, че трудовият договор за изпитване практически е допустим за всички видове работи и дейности, защото всяка от тях, колкото и неквалифицирана да е, изисква определена физическа, умствена, професионална и психическа годност за нейното извършване. Необходимо е в тези случаи в договора за изпитване да бъде изрично посочено, че уговорката за изпитване е в полза на работодателя, защото от това следват важни правни последици (вж. по-долу).

Договорът за изпитване може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него, ще може ли да я извършва, ще му бъде ли интересна като професионална дейност и квалификация, поносима ли е работната среда, в която ще работи, и т.н. Тогава уговорката за изпитване е в негова полза (чл. 70, ал. 1, изр. 2 КТ). Разбира се, при сегашната икономическа обстановка на безработица работникът или служителят по-рядко ще си позволи да предявява такива изисквания и още по-рядко работодателят ще се съгласява да се сключва трудов договор за изпитване в полза на работника или служителя. Но законова възможност за това съществува. И когато се стигне до сключване на такъв договор, в него трябва изрично да бъде посочено, че се сключва за изпитване дали работата е подходяща за работника или служителя.

Няма никаква пречка договорът за изпитване да бъде сключен с уговорка за изпитване в полза и на двете страни. Необходимо е в тези случаи в договора това изрично да бъде посочено (р. 602–03–III г. о.).

Но ако страните са пропуснали да се уговорят или изрично да посочат в договора в чия полза е уговорката за изпитване? За тази хипотеза законът установява необоримата презумпция, че уговорката за изпитване е установена в полза и на двете страни (чл. 70, ал. 2, изр. 2 КТ) (р. 1204–06–III г. о.).

Вторият въпрос е относно продължителността на времето за изпитване. Законът определя максималната продължителност за изпитване — „до 6 месеца“. Във всеки отделен случай страните могат да определят и по-малка продължителност — месец, два, три и т.н., като се ръководят от естеството на работата, за която се провежда изпитването, но не повече от 6 месеца. Тези месеци се изчисляват в календарни, но изпитването се провежда в работни дни от тези месеци.

През време на изпитването между страните съществува нормално и перфектно трудово правоотношение. През това време работникът или служителят има право на общо основание на трудово възнаграждение, на уговорено работно време, почивки и отпуски, това време му се признава за трудов стаж и т.н. Той е длъжен да изпълнява трудовите си задължения, да се подчинява на разпорежданията на работодателя и т.н.

Особености съществуват и при прекратяването на трудовия договор за изпитване (чл. 71, ал. 1 КТ). В основата им стои уговорката за изпитване и в чия полза тя е уговорена. Страната, в полза на която е уговорено изпитването, може да прекрати трудовия договор едностранно, без предизвестие, във всеки момент до изтичане на уговорения срок за изпитване, в който има достатъчно наблюдения, за да направи преценката си: работодателят — че изпитваният работник или служител е негоден за съответната работа, и работникът или служителят — че работата не е подходяща за него (р. 2—97—III г. о.). Волеизявлението трябва да бъде ясно и безусловно изразено и не е необходимо да бъде мотивирано (р. 1364—05—III г. о., р. 1399—05—III г. о.). То трябва да бъде направено писмено (арг. от чл. 335, ал. 1 КТ). Ако изпитването е уговорено в полза и на двете страни, всяка от тях може да прекрати договора, когато прецени за необходимо от гледна точка на своите интереси.

Съгласно чл. 70, ал. 5 КТ за една и съща работа, с един и същ работник или служител, в едно и също предприятие може само веднъж да се сключва трудов договор за изпитване (р. 1549—02—III г. о., р. 2194—04—III г. о. и др.). Смисълът на това законодателно разрешение, което беше изрично въведено с измененията в Кодекса на труда през март 2001 г., е да забрани сключването на верижни трудови договори за изпитване, които създават правна несигурност за работника или служителя.¹

¹ Мръчков, В. Преглед-02. — Юрид. свят, 2003, № 2, 123—124; Преглед-03. — Юрид. свят, 2004, № 2, 179—180; Преглед-04. — Юрид. свят, 2005, № 2, с. 119; Преглед-07. — Юрид. свят, 2008, № 2, 183—184; Преглед-08. — Юрид. свят,

Отрицателната преценка за изпитването от страната, в чиято полза то е уговорено, не подлежи на обжалване и на разглеждане по реда на трудовите спорове (гл. XVIII от Кодекса на труда). Тази преценка е окончателна: тя черпи своята сила от свободата на договаряне за сключване на окончателен трудов договор. Разбирането за необжалваемия характер на отрицателната преценка от изпитването е трайно установена в съдебната практика. Тя изрично се утвърждаваше в т. 5 на Постановление № 6 на Пл. ВС от 30.12.1959 г.¹

207. Ако в рамките на уговорения срок за изпитване страната, в чиято полза той е уговорен, не направи заявление за прекратяване на трудовия договор, той се смята за окончателно сключен. От мълчанието на тази страна законът прави предположението, че резултатът от изпитването е положителен и волята на страната е за сключване на окончателен трудов договор. Тази презумпция е необорима. Окончателният трудов договор, който е сключен, е договорът, към който страните са се стремели. Ако те са предвиждали, че това ще бъде някой от видовете срочни трудови договори, окончателният трудов договор ще бъде този вид срочен трудов договор. Ако те са предвиждали като окончателен трудовия договор за неопределено време, такъв ще бъде и този трудов договор. Най-сетне, страните могат да сключат окончателен трудов договор и през времето, докато продължава изпитването, ако страната, в чиято полза то е уговорено, сметне, че е преминало успешно и не е необходимо да изчака протичането на целия срок. В тези случаи сключването трябва да стане изрично и да се извърши в писмена форма².

208. Договори за допълнителен труд. Това е отделна група от особени видове трудови договори. Общото между тях е, че те предпоставят съществуването на друг вид трудов договор или изобщо на друго трудово правоотношение за основна работа.

2009, № 2, 143—144; Преглед-13. — Юрид. св., 2014, № 2, с. 129; Преглед-15. — Юрид. св., 2016, № 2, 140—142; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 127—128.

¹ Постановления и тълкувателни решения на ВС на НРБ по граждански дела, 1953—1979 г. С., 1982, с. 189.

² Трудов договор за изпитване не може да се сключва при трудово правоотношение, възникнало от конкурс. Този извод следва от систематическото място на правната му уредба, която се съдържа в раздела за трудовия договор в Кодекса на труда и от предназначението на този договор: да провери професионалните качества на работника или служителя, трудовото правоотношение с който е възникнало от трудов договор. При конкурса тази функция изпълнява самия конкурс. Вж. в този смисъл *Станчева, Сн.* Срок за изпитване при трудово правоотношение, възникнало от конкурс. Дайджест Труд и право, 2005, № 4, с. 9—10.

Това е основното трудово правоотношение¹. То поема основните трудови усилия на работника или служителя и му осигурява поначало и по-голяма част от трудовото възнаграждение. Работникът или служителят може да бъде страна само по едно основно трудово правоотношение. Този извод се извлича от езиковото и логическото тълкуване на това понятие, към което се придържа и практиката на ВКС (р. 720—01—III г. о.). А допълнителните трудови договори могат да бъдат и повече, докато се достигнат императивно установените граници на чл. 113, ал. 6 КТ². Договорите за допълнителен труд по своята правна природа са на общо основание трудови договори, с всички произтичащи от това правни последици. Отгук следва един важен тълкувателен извод: по въпроси, по които липсват специални разпоредби за тези договори, се прилагат общите разпоредби на трудовия договор, установени в действащото трудово право.

Наред с това тези договори съдържат и особености:

а) относно продължителността на работното време. Максималната продължителност на работното време по основното и допълнителното трудово правоотношение не може да нарушава установената с Кодекса на труда минимална междудневна и междуседмична почивка (чл. 113, ал. 6 КТ). При подневно изчисляване на работното време седмичната му продължителност за непълнолетните работници и служители не може да надвишава 40 часа седмично, а за пълнолетните — 48 часа (чл. 113, ал. 1 КТ). За пълнолетните работници и служители и тази норма може да бъде превишена с тяхно писмено съгласие, при условие че се спазва минималната междудневна и междуседмична почивка (чл. 113, ал. 2 и 6 КТ);

б) освен въпросите, които съгласно чл. 66, ал. 1 КТ страните уреждат в трудовия договор, в тях се уговаря задължително и продължителността на работното време, неговото разпределение по дни, в седмицата, по седмици и в месеца и т.н. Може да се уговаря и периодичност на изплащането на трудовото възнаграждение, различна от нормалната и общо установената в Кодекса на труда — всеки месец на два пъти (чл. 110, 111, 115, 270, ал. 2 КТ).

209. Договорите за допълнителен труд са:

Трудов договор за допълнителен труд при същия работодател — вътрешно съвместителство (чл. 110 КТ).

Предпоставките, при наличието на които се сключва този трудов договор, са:

а) съществуване на трудово правоотношение между същите страни за изпълнението на определена трудова функция;

б) трудовият договор за допълнителен труд се сключва от работника или служителя със същия работодател, с когото той се намира в основно трудово правоотношение;

в) този трудов договор се сключва за извършване на работа, която е извън трудовите задължения на работника или служителя по основното му трудово правоотношение. Тя трябва да бъде ясно определена и индивидуализирана като „трудова функция“ по този договор;

г) уговорената работа по чл. 110 КТ трябва да се извършва извън установеното работно време по основното трудово правоотношение със съответния работник или служител. И то трябва да бъде изрично уговорено между страните.

Трудов договор за работа при друг работодател — външно съвместителство (чл. 111 КТ).

Този договор се сключва между работник или служител, който вече работи на основна работа при определен работодател, и друг работодател.

Мястото и характерът на работата, за която се сключва този договор, се уговарят на общо основание между страните като при всеки трудов договор. Трудовите задължения по този втори трудов договор се изпълняват от работника или служителя извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение.

Съществена новост, въведена с измененията в Кодекса на труда от март 2001 г., е, че отпадна изискването за предварително писмено съгласие на работодателя по основното трудово правоотношение, само при наличието на което работникът или служителят можеше да постъпва на работа по външно съвместителство. Следователно работникът или служителят сега може сам да решава дали и при кой работодател да постъпи на работа по външно съвместителство, стига, разбира се, да му бъде предложена такава работа.

Но свободата на работника или служителя да решава сам постъпването си на работа по външно съвместителство може да бъде ограничена. Възможността за това е заложена в чл. 111 КТ, когато предвижда, че постъпването на работа се извършва въз основа на сключен от него трудов договор, „освен ако не е уго-

¹ Основно е трудово правоотношение, което е възникнало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд (арг. от § 1, т. 12 ДР на КТ).
² Мръчков В. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 347—348; от него: Критичен преглед на практиката на ВКС по трудови спорове 2001—2005. Цит. съч., с. 4.

ворено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение“. Това придава диспозитивен характер на чл. 111 КТ, което ще рече, че страните могат да предвиждат различни уговорки като: постъпване на работа по външно съвместителство, след като работникът или служителят предварително уведоми работодателя по основното трудово правоотношение, получи неговото съгласие и т.н. Тази клауза като част от трудовия договор трябва да бъде направена в писмена форма.

По действащото законодателство няма пречка да се сключва втори и трети трудов договор за външно съвместителство. Разбира се, когато са сключени един или повече от един съвместителски трудови договори, работното време по тях, заедно с работното време по основното трудово правоотношение, не трябва да нарушава правилото на чл. 113 КТ. Трудовият договор за външно съвместителство може да се сключва като срочен и като безсрочен. Това е въпрос на договаряне между страните.

210. Трудов договор за работа през определени дни в месеца (чл. 114 КТ). Действащата правна уредба съдържа два важни момента, които очертават правния облик на този договор.

а) **Първият** се извлича от неговото заглавие. То беше променено през 2010 г. от „Трудов договор до 5 работни дни в месеца“, в „Трудов договор през определени дни в месеца“. Разликата е съществена. Макар че заглавията на членовете в законите, когато те са използвани, не са част от нормативното им съдържание, те имат важно значение не само да ориентират правоприлагащите органи и гражданите за техния предмет, но и да изразят тяхната **основна идея**. И затова имат важно тълкувателно значение за разкриване на техния смисъл. Сегашното заглавие на чл. 114 КТ указва, че с този договор страните се съгласяват работникът или служителят да изпълнява трудовата си функция не всеки работен ден, а само в уговорени между тях дни в месеца. Отпаднало е ограничението, което съществуваше в заглавието на чл. 114 КТ преди измененията, че работникът или служителят ще работи не повече от 5 дни в месеца. Още от заглавието личи, че страните сега имат по-големи възможности в уговарянето на продължителността на работното време и неговото разпределение през работните дни в месеца. То може да бъде и повече от 5 работни дни в месеца, например: всеки понеделник, сряда и петък в месеца, първата и втората седмица в месеца и т.н. Не се установява и максимална продължителност на месечното работно време, каквато предвиждаше чл. 114 КТ в миналото — не повече от 40 часа в един календарен месец и

др. Следователно сега с този договор може да се уговаря и по-дълго от 40 часа работно време през месеца.

б) **Вторият момент** е: времето, през което работникът или служителят работи по този договор, се признава на общо основание за трудов стаж по чл. 351 КТ. Предимството на сегашното разрешение е, че това се предвижда изрично в закона. То е социално правилно и справедливо.

210а. Трудов договор за обучение по време на работа (чл. 230—233 КТ)¹. Това е новото наименование на известния доскоро трудов договор за ученичество. Това е договор не „с условие“, както неточно го назовава законът, а със специфична **уговорка**, която определя неговия **предмет**: обучение по време на работа (за краткост в следващите редове — трудов договор за обучение). С него:

а) работодателят се задължава да обучи работника или служител в процеса на работата. Когато обучението е **чрез** работа, то се нарича дуално (чл. 5, ал. 4 ЗППО) и изрично се включва в договора. А когато то е свързано с придобиването на знания, сръчности, навици и умения **в процеса на работата**, той е трудов договор с уговорка за обучение по време на работа (чл. 230 КТ);

б) работникът или служителят, който се обучава, предоставя работната си сила за обучение в процеса на работата и получава трудово възнаграждение, което не може да бъде по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

Съдържанието на договора за обучение обхваща правата и задълженията на страните, съсредоточени около **три** основни елемента. Първият е обучението. Той се състои в усвояването на професията в процеса на работата и включва: определяне на формите, мястото и времетраенето на обучението (не повече от 6 месеца), което се организира от работодателя в съответствие с изискванията на ЗППО и произтичащите от него задължения на страните. То завършва с теоретико-практически изпит, който се организира и провежда съобразно изискванията на ЗППО. С неговото успешно полагане обучаващият се получава определена професионална квалификация. Изобщо **новото** в промените на законовата уредба на този договор е съобразяването му с правилата на изискванията на ЗППО. Вторият момент са задълженията след завършване на обучението. Те обхващат задълженията на работодателя да осигури работа на обученния работник или слу-

¹ Мингов, Е. Нови моменти и стари проблеми в материята на професионалната квалификация на работниците и служителите. — Норма, 2014, № 7, 15—18.

жител по придобитата професионална квалификация в предприятието според уговореното в договора, но не за повече от 3 години. Третият елемент е свързан с отговорността на страните при неизпълнение на задълженията им по договора. Тя е имуществена. За работодателя отговорността е за виновно неизпълнение на неговото задължение да осигури на обучените работници или служители уговорената работа — в размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но не повече от 6 месеца. За обучаващия се отговорността е, когато не е завършил обучението по зависещи от него причини или след като го е завършил, не е „отработил“ уговорения срок. Отговорността е в размер на шесткратния размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност чл. 232, ал. 2 и 3 КТ. Тези правила не се прилагат при договор за дуално обучение (вж. по-горе). При виновно неизпълнение на задълженията по него, ако друго не е уговорено, неизправната страна отговаря съгласно действащото законодателство (чл. 232, ал. 4 КТ)¹.

211. Трудов договор за стажуване (чл. 233а–233в КТ). Неговата уредба е създадена в изпълнение на препоръка на ЕС по чл. 288, ал. 5 ДФЕС от 2013 г. за по-широко прилагане на този договор, за да се осигури начална практическа подготовка на конкурентоспособни млади работници и служители, които са желани и търсени от работодателите². Това ще доведе до намаляване на младежката безработица³.

Въпросите, които поставя новата уредба, могат да се обособят тематично в три групи: 1. същност на стажуването; 2. сключване и съдържание на стажантския трудов договор; 3. удостоверяване на резултатите от стажуването. Те са и предмет на следващото изложение.

а) **Стажуването е процес на изпълнение на работа, при който се започва практическо изпълнение на придобитата професия или специалност в учебно заведение. То е началото на нейното упражняване. Осъществява се под настойничество, което се състои в напътване, даване на указание, обясняване, показване с**

¹ Василев, Ат. — В: Коментар на Кодекса на труда..., 796–797; Василев, Ат. Трудов договор за ученичество. Юридически сборник. Том II. Бургас: БСУ, 6–37.

² Законопроект за изменение и допълнение на КТ — Народно събрание, вх. № 402-01-7/ 21.01.2014 г.

³ Мингов, Е. Нови моменти и стари проблеми..., 18–22; Мръчков, В. Договор за повишаване на професионалната квалификация. — В: Годишник Трудови отношения-2015. С.: ИК Труд и право, 2015, 461–463.

практическо изпълнение „на живо“ как реално се извършва съответната работа. Наставникът наблюдава и поправя стажанта, сам извършва пред него показно съответните трудови операции, оценява неговата схватливост при възприемане на същността на работата, личната му трудова дисциплина при протичане на стажа и т.н. Настойничеството се осъществява от настойник — самия работодател в микро- и малки предприятия или определен от него друг опитен работник или служител от същата професия и специалност в предприятието

Стажуването е работа по точно определена професия или специалност, според разделението на труда и характера на съответната професия или специалност, която стажантът вече е придобил чрез учение в съответно учебно заведение — средно (общо, специално), висше (с бакалавърска или магистърска степен) и др. под. Неговата конкретна продължителност се обуславя от вида и степента на учебното заведение и профила на образованието според времето, за което стажантът е получил съответни по обем, качество и сигурност на знания, тяхното усвояване и др. под.

Стажуването има за цел да **допълва**, като изгражда солидни връзки на практически навици, умения, сръчности, ловкост и бързина при тяхното извършване. Този процес се улеснява от придобитите научни знания: нормално е колкото по-солидни и по-сигурни са теоретическите знания, придобити от стажанта в процеса на образованието в съответното учебно заведение, толкова по-интензивно, по-бързо и по-успешно да се усвояват и уменията за тяхното прилагане.

б) Сключване и съдържание на трудовия договор за стажуване.

Особеностите при сключването се свеждат до два основни момента:

аа) работникът или служителят стажант трябва да отговаря на две специфични изисквания. Първото е да е на възраст „до 29 години“. Това означава лицето да е навършило 29 години, но да не е навършило 30 години към момента на сключването на трудовия договор. Идеята е да се обхванат млади по възраст работници и служители. Второто е да има средно или висше образование. „Средното образование“ означава лицето да е завършило успешно общообразователно училище (IX–XII клас), техникум, професионално училище, специализирано училище, училище по изкуствата съгласно Закона за народната просвета с успешно положени годишни и държавен зрелостен изпит. А завършването на висше училище ще рече — завършване на образователната

степен „бакалавър“ или „магистър“, което включва успешно полагане както на всички семестриални изпити, така и на държавния изпит по Закона за висшето образование.

бб) Работата, за която се сключва стажантският трудов договор, е по придобитата от работника или служителя професия или специалност в съответното средно или висше училище. Това изискване е обяснимо: със стажантския трудов договор се цели придобиване на практически опит и умения, които допълват вече завършеното средно или висше образование по придобитата професия или специалност.

вв) Стажантският трудов договор включва и редица други специфични клаузи относно: начина и формата на стажуването, предаването на практическите умения и степента на тяхното овладяване;

гг) времетраенето на трудовия договор: не по-малко от 6 и не повече от 12 месеца, според сложността на практическите умения за съответната професия или специалност. Това прави стажантския трудов договор особен и отделен вид срочен трудов договор за определено време по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ;

дд) други условия, свързани със стажуването, като например: запознаване с общата организация на труда в предприятието, краткосрочна специализация в чужбина и др. под.

в) Член 233в КТ установява едно специфично задължение на работодателя при приключване на стажуването: „удостоверяването на резултатите от обучението“. Това обобщение не ми се струва сполучливо. „Удостоверяването“ означава установяване на верността на факта на проведеното обучение. Идеята на закона е по-друга: да се оцени резултатът от стажуването. Това е нещо по-различно.

Член 233в КТ определя издаването на това удостоверение като задължение на работодателя за даване на **препоръка**. „Препоръката“ е застъпване за лицето, „благоприятно сведение за лицето, похвала“¹. Това е значението, което тя има в общоупотребимия български език. А „удостоверяването на резултатите от обучението“ трябва да се схваща в смисъл на справедлива и обективна **оценка** на резултатите от стажуването. Тя трябва да посочва точно как и в каква степен стажантът е успял да усвои практическите умения. И ако стажантът не е усвоил тези умения, на него не може да се дава препоръка, а удостоверение, което

¹ Андрейчин, Л., Л. Георгиев, Ст. Илиев, Н., Костов, Ив. Леков, Ст. Стойков, Цв. Тодоров. Български тълковен речник. 4. изд. Допълнено и преработено от Д. Попов. С.: Наука и изкуство, 2004, с. 741.

вярно и обективно отразява това негово незадоволително ниво. Това разграничение сполучливо е направено в българското законодателство — в чл. 128а, ал. 2 КТ. „Удостоверяването на резултатите“ по чл. 233в КТ има за предназначение да улесни успешно завършилия стаж си стажант при намиране на работа „при друг работодател“. Следователно то има значение и се предоставя, когато стажът е приключил и работодателят, при който е стажувал, не му предлага (и не е длъжен да му предложи) постоянна и самостоятелна работа по трудово правоотношение и стажантът се отправя към борсата на труда. Това е и типичната хипотеза, с оглед на която се сключва трудовият договор за стажуване.

Стажуването по чл. 233а—233в КТ е замислено като **шанс** (благоприятна възможност) за стажантите да станат конкурентоспособни на пазара на труда чрез придобиване за един относително непродължителен период (от 6 до 12 месеца) на практически навици, сръчности и умения. Този шанс е уникален, защото трудовият договор за стажуване се сключва само веднъж за същата длъжност. Но той е уникален и защото предоставя на стажанта рядката благоприятна възможност в реална служебна и производствена обстановка под ръководството и с помощта на опитен работник или служител в лицето на наставника да усвои уменията да изпълнява работата. Успешното приключване на стажа обаче зависи от волята и упоритостта на стажанта, съчетани с възискателността на работодателя и наставника при неговото организиране и протичане.

Б. Трудови договори с работно място извън помещенията на работодателя

211а. Класификационният критерий за обособяването на трудовите договори тук е работното място, на което се изпълнява уговорената работа. То е легално определено в § 1, т. 4 ДР на КТ: това „е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място, където работникът или служителът по указание на работодателя изпълнява възложената работа по трудовото правоотношение...“. Според неговото нахождение трудовите договори се делят на две големи групи:

а) Трудови договори, при които работното място е в помещенията на работодателя — негова собственост или наети от него. Те са масово разпространените. В тези случаи работодателят определя и изменя едностранно работното място, когато не се променя мястото на работа, длъжността и основната заплата

на работника и служителя. Това не се смята за едностранно изменение на договорното съдържание на трудовия договор, защото работното място в тези случаи не е част от него (арг. от чл. 118, ал. 2 КТ).

б) Трудови договори, при които работното място е извън помещенията на работодателя. Тази група е нова и представлява особен интерес. На нея е посветено следващото изложение.

211б. Тя беше уредена и обособена с допълненията в Кодекса на труда през 2011—2012 г. В нея се включват три нови вида трудови договори: за надомна работа, за работа от разстояние и за осигуряване на временна работа в създадените три нови раздела в гл. V от Кодекса на труда — VIIIа, VIIIб и VIIIв. Правно-технически новите уредби и особено разделът за работата от разстояние имат много сериозни недостатъци, които снижават тяхната ефективност и полезно действие: словесно претрупани, тромави, натоварени с изобилие от думи, които задущават техния смисъл (особено чл. 107з, 107и, 107к, 107л), уреждат ненужни въпроси (чл. 107и) и др.¹

Трите нови уредби запазват съдържанието на понятието „работно място“, което то има по § 1, т. 4 ДР на КТ (вж. по-горе № 211а). От елемент от съдържанието на трудовия договор, който се определя и може едностранно да се изменя от работодателя, то се превръща в съществен елемент от договорното съдържание на трудовия договор. Тази промяна в правното значение на работното място изразява една по-обща идея: приближаване на трудовото право до мястото, където реално се изпълнява въз-

¹ Определянето на тези уредби като „допълнителни условия“ е юридически неточно. „Условията“, които те установяват, не са „допълнителни“, а „особени“. „Допълнителни“ са разпоредбите, които съдържат нови разрешения, които се прибавят към съществуващите и ги увеличават. Разглежданите уредби са прибавят към съществуващите и ги увеличават. Разглежданите уредби са „особени“, защото въвеждат разрешения, които се отклоняват и различават от останалите. Така например „работното място“ съществува и по Кодекса на труда, но в разглежданите уредби то не се определя от работодателя, а се договаря или определя едностранно от работника или служителя. Те не са и „условия“. В правото „условието“ е модалитет на правната сделка — ограничение във волеизявлението на страните за едно бъдещо несигурно събитие, събитие, събитие на което има обратно действие (чл. 25 ЗЗД). (Василев, Л. Гражданско право. Обща част. Цит. съч., 406—409; Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял II. Цит. съч., 224—321). Тук става въпрос за една особена уговорка, която е допустима по силата на изрична особена законова разпоредба. В последно време с измененията в Кодекса на труда безразборно и неточно се употребява терминът „условие“ вместо уговорка или разпоредба (раздели VIIIа, VIIIб, VIIIв, чл. 230, 233 и редица други). Това противоречи на чл. 37 ал. 1 УПЗНА, съгласно който „Думи или изрази с утвърдено правно значение се употребяват в един и същ смисъл във всички нормативни актове“.

ложената работа и където се осъществява най-важната част от съдържанието на трудовото правоотношение — реалната престация на работната сила.

211в. Уредбата и на трите договора в Кодекса на труда е съсредоточена върху специфичните въпроси на тяхното съдържание (чл. 107б—107ж, чл. 107и—107о, чл. 107п—107ц КТ). По останалите въпроси — относно тяхното сключване, изпълнение, изменение и прекратяване, се прилага общата законова уредба на трудовия договор в чл. 61—71, 110—130 КТ). Този извод следва по тълкувателен път от систематическото място на тези уредби в гл. V от Кодекса на труда. И не е било нужно неговото трикратно напомняне (чл. 107з, 107п, чл. 107ч КТ).

I. Трудов договор за надомна работа (чл. 107б—107ж КТ)

211г. Трудовият договор за надомна работа се сключва за дейности, свързани с изработването на продукция (плетиво, тъкане, производство на сувенири) и предоставяне на услуги (набиране на текстове, редактиране на определен брой страници и др. под.). Това ограничение е свързано с възможността за количествено измерване на изпълнената работа, която поради извършването ѝ извън помещенията на работодателя и далеч от неговия непосредствен и „сетивен“ надзор може да бъде оценявана само количествено чрез резултата от извършеното, което се обективира в произведената продукция или броя на извършени услуги.

Съдържанието на трудовия договор за надомна работа определя местонахождението на работното място (населено място, адрес), което може да бъде както в дома на работника или служителя, така и в друго избрано от него място, но във всеки случай винаги извън помещенията на работодателя; реда за възлагане и отчитане на извършената работа — периодичност на отчитането, начина, по който се извършва отчитането, снабдяването със сурови материали, помощни материали, консумативи и т.н. Това е същото понятие за работно място, както е легално дефинирано в § 1, т. 4 ДР (вж. по-горе № 211а) и изрично допълнено с „домът на работника или служителя“.

211д. Специфични са и задълженията на страните по трудовия договор за надомна работа.

а) Въпреки че работата се извършва вън от неговите помещения, работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя по индивидуалното трудово правоотношение условия за нейното изпълнение: здравословни и безопасни условия на труд, квалификация и обучение на работника или служителя за

изпълнението ѝ, обществено и здравно осигуряване и заплащане на дължимите осигурителни вноски за това, ползване на социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите, каквито той предоставя и на работниците и служителите, които работят в неговите помещения, както и изобщо равноправно отношение и третиране с работниците и служителите, които работят в неговите помещения и изпълняват същата или сходна работа.

Работодателят е длъжен да осигури условия за осъществяване и на правата на надомния работник и служител и по колективните трудови правоотношения. Такива права са: свободно синдикално сдружаване в предприятието и встъпване в синдикалните организации в предприятието, участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието наравно с работещите в помещения на работодателя; правото да избират и да бъдат избирани за представители на работниците и служителите в предприятието по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, да участват в преговорите за колективни трудови договори, да се присъединяват към сключените колективни трудови договори по чл. 57 КТ и др.

б) Работникът или служителят, който работи надомно, има освен общите задължения по трудовото правоотношение, предвидени в чл. 126 КТ, още и някои специфични задължения, които са обусловени от работата му извън помещенията на работодателя. Предвидени в чл. 107д КТ, те са:

аа) да осигурява достъп на работодателя и на контролните органи до помещението, където е неговото работно място. С тези техни посещения „на място“ те проверяват и се запознават с условията на труд, с които той работи, добиват впечатления за тяхното равнище и съответствието им с установените за тях законни изисквания;

бб) да не извършва действия и изобщо да няма поведение, с което безпокои другите собственици и обитатели в съседство с неговото работно място, противно на изискванията на Закона за управление на етажната собственост и общите правила, които налагат тяхното съжителство в същата сграда или в близост с нея.

212е. Особености съществуват и при спазване на работното време и почивките на надомните работници и служители. Поначало те сами разпределят работното си време през работния ден в рамките на законоустановената му продължителност — на работа сутрин и следобед. Те определят и почивките през работния ден, както и междудневната почивка, като спазват нейната

минимална продължителност от 12 часа. Това се отнася и за спазването на продължителността на работната седмица — по брой на работните дни в нея като петдневна работна седмица. Платените годишни отпуски се ползват по общия ред за всички работници и служители — съгласно утвърдения график в предприятието и реда, предвиден за работниците и служителите, работещи в помещенията на работодателя.

Работникът или служителят, който работи надомно, е длъжен да уведомява работодателя за разпределението на работното време и почивките, което си е направил през работния ден и работната седмица, както и за промените, които извършва¹.

II. Трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з—107п КТ)

211ж. Ключовото понятие в този договор е работата от разстояние, наричана още дистанционна работа. Тя има два основни специфични белега².

а) Първият е, че тя се изпълнява на **работно място**, което е извън помещенията на работодателя. „Работното място“ и тук е легално определеното § 1, т. 4, изр. 1 ДР на КТ (вж. по-горе № 211а). Както изрично допълва изр. 2 на § 1, т. 4 ДР на КТ „при извършване на ... работа от разстояние, работното място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието“. Работното място и тук, както и при надомната работа (вж. по-горе № 211б) променя съществено значението си и се превръща в **съществен елемент** от необходимото договорно съдържание на трудовия договор, който не може да бъде едностранно променян от която и да е от двете страни по трудовото правоотношение. Това означава, че без работно място извън помещенията на работодателя и без постигане на съгласие между страните по него, няма трудов договор за извършване на работа от разстояние.

¹ Наред с трудовия договор за надомна работа по чл. 107б—107ж КТ, Кодексът на труда предвижда още един трудов договор за надомна работа — с работничка или служителка, майка на малко дете до навършване на 6-годишна възраст на детето (чл. 312 КТ). Неговото систематическо място е в специалната закрила на труда на жените, част от които е и трудовият договор по чл. 312 КТ (вж. по-долу № 433, б. „б“, „зз“). Съотношението между двата трудови договора за надомна работа (по чл. 107б—107ж КТ и по чл. 312 КТ) е съотношение между обща (чл. 107б—107ж КТ) и специална (чл. 312 с. к.) законова уредба в един и същ закон. Правният извод от това съотношение е, че за неуредените въпроси на надомната работа по чл. 312 КТ се прилага уредбата по чл. 107б—107ж КТ.

² Великова-Стоянова, А. Работа от разстояние. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 263—276.

б) Вторият **специфичен белег** на работата от разстояние е използването на **информационни технологии** при нейното извършване. Самата работа (трудова функция) е с по-високо интелектуално съдържание. То се изразява в използването на компютри и програмно осигуряване, достъп до най-голямата база данни (интернет) и поддръжка, хардуер и софтуер за съхраняване, обработка и предаване на данни или първична информация и др. В него се включва използването на тези технологии и при извършването на трудовите операции за изпълнение на възложената работа, електронна връзка за контакти с работодателя при изпълнение и отчитане на извършваната работа и т.н. Това предявява по-високи изисквания към образованието, професионалната квалификация и умения на човека при изпълнение на трудовите му задължения. Тяхното внедряване го освобождава от извършването на рутинна умствена дейност и пряк надзор, но разширява възможностите и увеличава времето за съсредоточаване на богатия потенциал на човешкия ум в мисловна дейност за творчество. Прави човешкия труд „по свободен“ и „по-самостоятелен“, но и по-несигурен, човека „по-самотен“ и „по-зависим“ от индивидуалните знания и умения, от личната самодисциплина и самоорганизация¹.

211з. Между определянето на работното място извън помещенията на работодателя и използването на информационните технологии има **тясна връзка и взаимодействие**. Определянето на работното място извън помещенията на работодателя и териториалното и пространствено отдалечаване на мястото, в което непосредствено се изпълняват трудовите задължения на работника или служителя, поначало създава затруднения за упражняване на надзора и указанията на работодателя и на неговите длъжностни лица в процеса на труда. При дистанционната работа те се губят от физическия поглед и от прякото им сетивно обхващане, в което най-интензивно се осъществява подчинението на работника или служителя на работодателя и на неговата работодателска власт. Тъкмо този „вакуум“ в осъществяването на изпълнително-разпоредителната работодателска власт при управлението на трудовия процес от работодателя, който създава поради естеството си работата от разстояние, се запълва от използването на информационните технологии. Те „скъсяват“ и преодоляват физическите пространствени разстояния. „Правят“ и далечното разстояние „видимо“, преодолимо, обхванато и

¹ *Blanpain, R. Work in the 21st Century. — In: Law in Motion. Kluwer Law International, 1997, 887—892.*

достъпно за работодателския надзор при осъществяването му непосредствено от работодателя или от оправомощени от него длъжностни лица.

211и. В съвременното трудово право от края на XX и началото на XXI век се извежда и анализира като една от новите модерни тенденции „отслабването“, „разхлабването“ на пряката подчиненост на работника или служителя в процеса на изпълнението на трудовите му задължения на работодателя и неговата работодателска власт. Това е не защото работодателската власт в трудовото правоотношение е в процес на изчезване в зависимия труд и в организацията на трудовия процес. „Изчезването“ на подчинеността на наемния труд на работодателя в трудовия процес означава изчезване на самия наеман труд. Това не е вярно. Вярното е, че с нарастването на професионалната квалификация на наемния труд, свидетелство за което е и въвеждането на информационните технологии при изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение, нарастват знанията и отговорността на работника или служителя в изпълнението на неговите трудови задължения. С прилагането на информационните технологии се осъществява по-лесно, но по-пълно, по-плътено, по-точно и по-сигурно подчинението на работника или служителя чрез надзора и контрола върху изпълнението на трудовите задължения и неговото постоянно наблюдение и следене¹, благодарение на техническите възможности, които те предоставят. Наблюдението изменя външните форми на своята изява: става по-дискретно, по-деликатно, изобщо по-интелигентно, като се ползва от постиженията на съвременните информационни технологии (IT). Но запазва своя характер на средство за поддържане на подчинеността на работника или служителя при полагането на наемния (зависимия) труд. Те остават неизменни по своята същност и при прилаганите, невероятни „до вчера“ технически усъвършенствания.

211к. Трудовият договор за работа от разстояние разкрива важни особености и в своето **съдържание**.

а) Определяне на работното място. Внимателният прочит на чл. 107и КТ разкрива нюанси в сравнение с определянето на работното място при договора за надомна работа. Законната разпоредба на чл. 107и КТ възлага на работещия от разстояние задължението за **осигуряване** на работно място за изпълнение на уговорената работа. То може да бъде в дома му или в друго из-

¹ *Supiot, A. Critique du droit du travail. 2-e éd. Paris: PUF, Quadrige, 2002, 104—106, 112—124.*

брано от него помещение, но във всеки случай — извън предприятието;

б) Оборудване на работното място (чл. 107и КТ). „Оборудване“ означава обзавеждане на работното място с необходимите с оглед на изпълняваната работа технически съоръжения — компютър, принтер, интернет връзка, консумативи, профилактика и др. под. Задълженията на работника или служителя са да пази и използва оборудването за извършване на възложената работа от разстояние. При неговото увреждане или срыв в системата на информационните технологии той е длъжен да уведомява незабавно работодателя. Извън възложената си работа той може да използва оборудването за свои лични нужди, но в рамките на „разумното и добрите нрави“, т.е. поначало в по-малък обем и да не пречи на работника или служителя да изпълнява възложената му работа.

в) Задълженията на работодателя са повече. Това е обяснимо. По естеството си трудовото правоотношение предполага извършване на възложената работа при условия, създадени от работодателя (чл. 127, ал. 1 КТ). По-конкретно те са:

аа) да осигури оборудване на работното място (вж. по-горе б. „б“)

бб) защита на данните и изискванията за работа с оборудването;

вв) система за наблюдение, въведена със съгласието на работника или служителя, която признава и зачита правото му на лично пространство и на личен живот;

гг) осигуряване на предварителна писмена информация за защита на служебните данни, свързани с изпълнение на възложената работа;

дд) да информира работниците и служителите за съществуващите и установени изисквания за здравословни и безопасни условия на труд в предприятието.

211л. Работно време, почивки и отпуски (чл. 107л КТ). Работното време на работника или служителя, който извършва работа от разстояние, се уговаря в трудовия договор в съответствие с разпоредбите на чл. 136 КТ, като се спазват изискванията на Кодекса на труда, а дневните, междудневните и седмичните почивки — в съответствие с изискванията на чл. 151—153 КТ.

Поради особеностите на работата, извършвана от разстояние, в трудовия договор може да се изключи полагаането на извънреден и нощен труд, както и работа по време на официалните празници по чл. 154 КТ.

Отработеното време на работниците и служителите от разстояние се отразява ежемесечно в документ, утвърден от работодателя. Тези работници и служители ползват отпуски съгласно Кодекса на труда и уговореното в трудовия договор.

211м. Трудово възнаграждение (чл. 107м КТ). Размерът на трудовото възнаграждение, включително и на допълнителните трудови възнаграждения (за придобит трудов стаж и професионален опит, за извънреден и нощен труд и др.), се определят според Кодекса на труда, Наредбата за структурата и организацията на работната заплата и др. и от индивидуалния и колективния трудов договор.

Работниците и служители, които извършват работа от разстояние, се ползват на общо основание от социалната програма на предприятието — от социално-битовото и културно обслужване на работниците и служителите по чл. 292—300 КТ при същите условия и в същите размери, както и работниците и служителите, които работят в помещенията и работодателите.

211н. Колективни трудови права (чл. 107н КТ). Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, продължават да имат трудовоправното положение на работници и служители на работодателя, поради което на общо основание могат да членуват в синдикални организации в предприятието и да участват в тяхната дейност. Те са част от персонала на предприятието и членове на неговото общо събрание, участват в неговата дейност при вземане на решение за обсъждане на колективния трудов договор на предприятието по чл. 51б КТ, при избор на представители на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, при определяне на начина за използване на средствата, предоставени от работодателя за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите по чл. 293 КТ, и др.

Ако общият брой на тези работници е повече от 20, те могат да образуват самостоятелна група за избиране на свой отделен представител по чл. 7а КТ, който изразява и представлява техните специфични интереси и участва в информирането и консултирането на работниците и служителите по изменение на дейността и организацията на труда в предприятието по чл. 130в КТ.

За да се преодолее социалната изолация на работниците и служителите, които работят от разстояние, от останалите работници и служители в предприятието, които работят в неговите помещения, работодателят е длъжен да провежда с тях отделни работни срещи и събрания в помещенията на предприятието, да създава за тях фирмено виртуално събрание. Тези форми на об-

щуване и интегриране на работниците и служителите, работещи от разстояние, се определят в колективния трудов договор.

211о. Обучение (чл. 107о КТ). Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, имат същия достъп до обучение. Но обучението, на което те имат право, е **подходящо обучение**, т.е. обучение, което съответства и е полезно и необходимо за повишаване на тяхната професионална квалификация при извършване от разстояние на възложената им работа със специфичното за нея техническо оборудване и организация на труда. Това е толкова по-наложително, като се имат предвид необятните и възможности и новости, които разкриват информационните технологии в съвременните условия, и бързите темпове, с които постигат това.

Право на обучение имат и длъжностните лица, които ръководят работниците и служителите, извършващи работа от разстояние. За да могат тези лица да осъществяват компетентно ръководство на работниците и служителите, които изпълняват работа от разстояние, самите те трябва да познават тази работа, особеностите на информационните технологии, с които тези работи се извършват, и тяхната организация. Това е известното в управлението на трудовия процес „обучение на обучаващите“.

III. Трудов договор за осигуряване на временна работа (чл. 107р–107ч КТ)

211п. Временната работа е ново явление в трудовото право. Тя възниква за първи път във Великобритания в началото на 60-те години на миналия век и се разпростира в САЩ, в скандинавските, а след това и в другите държави¹. През 1982 г. беше включена в дневния ред на Европейската общност за приемане на директива за нейното уреждане. Поради откритото отрицателно отношение на синдикатите към това предложение, споровете по изработването ѝ продължиха необичайно дълго. Те приключиха едва в началото на декември 2008 г. с приемането на Д. 2008/104/ЕО, която влезе в сила на 5 декември 2011 г.²

Временната работа привлече вниманието и на МОТ. През 1997 г. тя прие Конвенция № 181 относно частните бюра (агенции) по труда, която в чл. 1, б. „б“ предвижда, че тези агенции

¹ Стендинг, Г. Прекариятът — новата опасна класа. С.: ИК „Труд и право“, 2013, 38–46, 63–100.

² Arrowsmith, J. Agency Work. Brussels: Office Official Publications of the European Communities, 2006, 1–8.

могат да наемат работници и служители и да ги предоставят на разположение на други предприятия, за да изпълняват временно работа в тях¹.

211р. Действащата вътрешноправна уредба на временната работа е създадена за въвеждането на Д. 2008/104/ЕО и К. 181 на МОТ във вътрешното право. Тя се съдържа в: Кодекса на труда — гл. V, раздел VIIIв „Допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа“ (чл. 107р–107ч) и други разпоредби на Кодекса на труда (чл. 327, ал. 1, т. 7а, чл. 357, ал. 3, чл. 415е и др.); Закона за насърчване на заетостта (глава осма „а“, чл. 74е–74п и др.); Закона за здравословни и безопасни условия на труд (чл. 14, 16, 19, 26, § 1, т. 10 ДР и др.) и Наредба № 5 от 20 април 2006 г. за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд по срочно трудово правоотношение и при временно трудово правоотношение (обн., ДВ, бр. 43 от 2006 г.)².

211с. Ключово значение в действащата нормативна уредба по тези въпроси има понятието „временна работа“. Тя не го определя изрично. Но определя близки до него понятия: предприятие, което осигурява временна работа, предприятие ползвател, основни условия на труда и заетост (§ 1, т. 17, 18 и 20 ДР на КТ), от които може да се извлекат и нейните основни правни белези.

а) Преди всичко тя е **работа**, в смисъл на полагане на труд, т.е. на физически, умствени и други психически, включително и емоционални усилия, знания, сръчности и умения от работник или служител, т.е. от лице, което работи по трудово правоотношение и извършва полезна дейност;

б) Временната работа съществено се отклонява от обичайното — масово разпространеното, трудово правоотношение. Обичайното трудово правоотношение се създава от **две** лица: работник или служител и работодател. По възникналото трудово правоотношение от сключения трудов договор (чл. 61–76, 110–117 КТ) или от избор или конкурс (чл. 83–97 КТ) работникът или служителът предоставя работната си сила на работода-

¹ Конвенция № 181 на МОТ беше ратифицирана от България през 2005 г. и влезе в сила за страната на 24 март 2006 г., текстът ѝ обнародван в „Държавен вестник“ (бр. 30 от 11 април 2006 г.) и на основание чл. 5, ал. 4 Конст. стана част от вътрешното ни законодателство.

² Койчева, Р. Някои правни въпроси чрез предприятие, осигуряващо временна работа. — В: Юбилеен сборник, посветен на проф. Васил Мръчков. Цит. съч., 245–262.

теля, с който е учредено трудовото правоотношение. А той я използва в своя полза, в свой интерес и под свой контрол и подчинение за осъществяване на предмета си на дейност. При обичайното трудово правоотношение съществува субектна идентичност на страните, между които трудовото правоотношение възниква и между които то изцяло се осъществява.

в) При временната работа участват не два, а **три правни субекта**: работникът или служителят, работодателят, който го е наел, и едно трето лице — предприятието, на което се предоставя ползването на работника или служителя. Между тези три правни субекта се създават три правоотношения: между работника или служителя и предприятието работодател, което осигурява временна работа; то възниква от трудов договор и законът изрично го обявява за трудово (чл. 107р и чл. 107с, ал. 3, изр. 2 КТ); между същия работник или служител и предприятието ползвател, което законът избягва изрично да назове работодател, а правоотношението — трудово; и най-сетне — правоотношението между двете предприятия — предприятието, което предоставя работната сила, и предприятието, което я използва. Първите две от посочените три правоотношения, в които участва работникът или служителят, опосредяват възникването, функционирането и прекратяването на трудовото правоотношение за временна работа, а третото определя търговските облигационни отношения по услугата — предоставяне на работната сила. Наличието на тези три правоотношения дава основание в доктрината то да се определи като „триъгълни правоотношения“¹. Но това правоотношение не е тристранно, защото участващите в него три страни нямат помежду си взаимни права и задължения. То си остава двустранно правоотношение между лице, което предоставя работната си сила (работник или служител), и лице, на което работната сила се предоставя (работодател). Особеното е, че на страната на работодателя „действат“ два правни субекта: работодател, който сключва трудов договор с наетия работник или служител, и предприятие, което използва работната сила.

г) **Предоставянето** на работника или служителя от предприятието работодател, с което е възникнало трудовото правоотношение на предприятието ползвател, което реално ще ползва неговата работна сила, се извършва **между двете предприятия** — това, с което е възникнало трудовото правоотношение, и

това, в което ще работи работника или служителя по силата на договор, който се сключва между тях. В този договор работникът или служителят не участва. Но все пак неговата воля не е игнорирана: той може да откаже изпълнението ѝ при определени изрично посочени предпоставки, а именно: когато предлаганата му работа не отговаря на неговата професионална квалификация, не съответства на неговото здравно състояние или се намира в друго населено място. В тези случаи работникът или служителят е длъжен да информира предприятието, с което е сключен трудовият договор (чл. 107с, ал. 3 КТ).

д) Съществен специфичен елемент на изпълняваната работа е нейният **временен характер**. „Временен“ характер означава, че изпълнението на работата ще продължи определено обозримо време. То е определено в договора между двамата работодатели и работникът или служителят е информиран за това. Това се потвърждава и от чл. 107р, ал. 4 КТ, съгласно който между предприятието, което осигурява временна работа, и работника или служителя се сключва договор за завършване на определена работа“ и „за заместване на работник или служител, който отсъства от работа“. В тези разпоредби не е трудно да се установи заимстването на идеята за срока от срочните трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 2 и 3 КТ, което ограничава продължителността на правоотношението по чл. 107р КТ. Изричното и императивно ограничаване на времето, за което се изпълнява временната работа, само до два вида срочни трудови договори ми се струва неоправдана намеса на държавата в трудовите правоотношения. Това създава неравноправни условия за работодателя, който осигурява временна работа по чл. 107р, ал. 4 КТ, спрямо останалите работодатели, които свободно се договарят по тези условия, включително и относно срока за изпълнение на уговорената работа. Това поставя в неравноправно положение и тези работници и служители, защото те сключват само срочни трудови договори с предприятия, които осигуряват временна работа, в сравнение с другите работници и служители, които могат да сключват както срочни, така и безсрочни трудови договори с други предприятия. А това не съответства на чл. 19 Конст. за свободната стопанска инициатива, върху които се основава икономиката на Република България (ал. 1), и изискването законът да създава и гарантира равни правни условия за тяхната дейност (ал. 2). От друга страна, временният характер на работата при трудовия договор по чл. 107р КТ разкрива два специфични нюанса, които я отличават от срочните трудови договори съответно по чл. 68, ал. 1, т. 2 и 3 КТ: аа) единият е, че при работо-

¹ Arrowsmith, J. Op. cit., p. 45; Pélissier, J., Al. Supiot, A. Jeammaud. Droit du travail. Paris: Dalloz, 2006, 389–410; Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С: Сиби, 2010, с. 203.

дателя ползвател работникът или служителят работи обозримо време; бб) другият, че работодателят, с който е сключен трудовият договор, дължи да осигурява временна работа при различни работодатели, като държи сметка за тяхната професионална квалификация.

е) При тази структура на трудовото правоотношение за временна работа, учредено по чл. 107с КТ, то може да бъде разпределено на две „части“: едната, която **учредява** трудовото правоотношение с предприятието, което осигурява временна работа (вж. по-горе № 211р), а другата — с предприятието ползвател, която го **продължава** (вж. по-долу № 211т). Един и същ работник или служител е страна и по двете правоотношения. Но другата страна на посочените две части на трудовото правоотношение е различна — по първото от тях — предприятието, което осигурява временна работа, а по второто — предприятието ползвател. Различно е и тяхното съдържание, т.е. различни са правата и задълженията на страните по тези правоотношения. Във времето двете части на трудовото правоотношение възникват едно след друго: първо възниква трудовото правоотношение с предприятието, което осигурява временна работа, и след това — трудовото правоотношение с предприятието ползвател.

211т. Трудов договор с предприятие за временна работа (чл. 107—107с КТ).

Трудовият договор се сключва по общия ред, установен в чл. 61—63 КТ. От този договор възниква трудовото правоотношение между работодателя и работника или служителя, което съдържа важни особености.

а) Предметът на дейност на работодателя по този договор не се състои в пряко осъществяване на съответна производствена или служебна дейност от наетите работници и служители от самия работодател, а в осигуряване на временна работа при друг работодател — в друго предприятие, в негова полза, в негов интерес и под негово ръководство и контрол (чл. 107р, ал. 1 КТ). Този работодател **осигурява**, а самият той **не осъществява дейност**, в която работникът или служителят извършва временна работа. Това са два различни предмета на дейност. „Осигуряване“ на дейността означава, че се създават условия, търсят се и се намират възможности за това при други работодатели. Тя има характер на услуга за реализиране на целта на трудовото правоотношение: да предостави работа на работника или служителя и работникът или служителят да я изпълнява. В тази дейност на работодателя се включва и неговата дейност по законосъобразно сключване на трудовия договор, изпращане на уведомление

то по чл. 62, ал. 3 и 4 КТ до териториалното поделение на НАП и др. под. Втората особеност е, че този работодател подлежи на задължителна регистрация в Агенцията по заетостта за срок от 5 год., която може да бъде подновена (чл. 74е—74п ЗНЗ).

б) Работодателят, който осигурява временна работа, не може да изпраща в едно и също предприятие ползвател повече от 30 на сто от общия персонал на работниците и служителите при него (чл. 107р, ал. 2 КТ). Смисълът на това ограничение е адресиран и към предприятието ползвател и цели да го задължи той да осъществява дейността си предимно със свои работници и служители, и само частично да разчита на работници и служители за временна работа. Основната грижа на закона и след допълненията в раздел VIIIв от глава V на Кодекса на труда е да насърчава предприятията да осъществяват своя предмет на дейност с работници и служители, с които те имат обичайни трудови правоотношения, обикновено по безсрочен или по срочен трудов договор, но изпълняват постоянна работа при тях, а не са им предоставени предимно „отвън“ от предприятия, които осигуряват временна работа;

в) Има предприятия и дейности, в които предприятието за временна работа не може изобщо да изпраща работници и служители за временна работа. Те са изчерпателно изброени и обхващат: дейности, които се осъществяват при условията на I и II категория труд, предприятия, свързани с националната сигурност и отбраната на страната, които се определят от Министерския съвет, както и предприятия, в които се провежда стачка (чл. 107р, ал. 5 и 6 и чл. 107с, ал. 4 с. к.). Съображенията за това са различни. В първите две групи от случаи по чл. 107р, ал. 3 КТ това разрешение е възприето поради специфичното естество на осъществяваната дейност, която изисква особена квалификация и специална подготовка и подбор, разрешения за достъп до класифицирана информация и др., която най-добре познава и може да извършва работодателят, който осъществява съответната дейност. А в третия случай (чл. 107р, ал. 3, т. 3 КТ) — защото то може да цели предотвратяване стачката или осуетяване на удовлетворяването на исканията на стачкуващите работници и служители, което е изрично забранено от закона (чл. 21 ЗУКТС) и накърнява упражняването на конституционното право на стачка на работниците и служителите по чл. 50 Конст.

г) Специфични са и задълженията на предприятието, което осигурява временна работа, към работниците и служителите. Те се състоят в:

аа) Издаването на изричен писмен акт на работника или служителя, който се изпраща на временна работа. Този акт съдържа: предприятието ползвател, неговия адрес, мястото на работа, длъжността, длъжностното лице, при което трябва да се яви, първоначалното обучение, което ще се провежда с него, и т.н. Това е „направлението“ за работа при работодателя ползвател и непосредственото **правно основание** за възникване на правоотношението по изпълнение на временната работа при него. По правната си природа то е едностранно волеизявление на работодателя, който осигурява временна работа по трудово правоотношение с работника или служителя по чл. 107р, ал. 1 КТ. Писменият акт, в който то се съдържа, се връчва на работника или служителя срещу подпис най-късно един работен ден преди определената дата за постъпването му на работа, като се отбелязва и датата на връчването му (чл. 107с, ал. 3 КТ).

бб) Предприятието, което осигурява временна работа, има и обичайните общи задължения на работодателя, като: да начислява във ведомост заплатите, да изплаща полагащото се трудово възнаграждение, по искане на работника или служителя да му предоставя извлечение от документите за изплатените и неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения, да го осигурява в общественото и здравното осигуряване. Тези задължения „повтарят“ общите задължения на работодателя по чл. 128, чл. 128а КТ и др.

д) По трудовия договор по чл. 107р КТ **работникът или служителят** няма задължение да изпълнява при него и за него възложената му работа, поради което отпадат и задълженията по чл. 126, ал. 1, т. 1—5 КТ. Той запазва обаче към работодателя всички останали задължения по чл. 126, ал. 1 КТ: за лоялно отношение към работодателя, да не злоупотребява с неговото доверие, да пази доброто му име и др. под.

Съответно на „отпадналите“ задължения на работника или служителя, свързани с изпълнение на възложената работа, отпадат и задълженията на работодателя по чл. 127, ал. 1 КТ към работника или служителя: да осигури нормални условия за изпълнение на възложената работа по трудовото правоотношение, като му осигури за изпълнение при него работата, за която се е уговорил, работно място и др. под. (чл. 127, ал. 1, т. 1—5 КТ).

В заключение: трудовият договор по чл. 107р КТ може да се определи като особен вид трудов договор. Особеното при него е, че работникът или служителят не изпълнява уговорената работа при, за и в интерес на работодателя, с който трудовият договор е сключен, поради което и работодателят не организи-

ра и не ръководи трудовия процес по реализирането на трудовото правоотношение, каквото е положението при обичайните трудови правоотношения. Това лишава трудовото правоотношение с работодателя, който осигурява временна работа, от съществена част, присъща на обичайното трудово правоотношение. И въпреки това трудовото правоотношение, по което работодателят осигурява временна работа, запазва своето съдържание с останалите задължения на страните (вж. по-горе б. „г“, „бб“).

211у. Договор между предприятието за осигуряване на временна работа и предприятието ползвател (чл. 107у КТ).

Този договор е за първи път изрично уреден в действащото законодателство, макар че такива договори се сключваха между агенциите за временна трудова заетост и предприятията ползватели и преди създаването на новата уредба. Новата уредба се съдържа в чл. 107у КТ. Разглежданият тук договор е по своята правна природа **търговски договор** между двама търговци по смисъла на чл. 1 ТЗ. Сключва се в писмена форма, която е форма за неговата действителност.

а) Необходимото договорно съдържание на договора по чл. 107у КТ включва:

аа) наименованията на длъжностите и характера на работите, за изпълнението на които ще се изпращат работници и служители от предприятието работодател на предприятието ползвател;

бб) продължителността на времето, за което ще се изпращат работници и служители. Тя може да бъде диференцирана за отделните длъжности и трудови функции според тяхното естество и нуждите на предприятието ползвател, или да бъде определена еднаква продължителност за всички предоставени работници и служители на предприятието ползвател;

вв) задълженията на работниците и служителите към предприятието работодател и предприятието ползвател се определят от характера на правоотношението на работника и служителя с предприятието работодател и предприятието ползвател (арг. от чл. 107ф КТ — вж. по-долу № 211х);

гг) реда за ползването на платения годишен отпуск. Именно този вид отпуск има предвид разпоредбата на чл. 107у, ал. 2, т. 4 КТ), макар че разпоредбата визира общо „реда за ползване на отпуските“, защото само за платения годишен отпуск има установен ред за ползването му в чл. 172—176а КТ. Уговарянето по тези въпроси трябва да се съобразява с уредбата на реда за ползване на платения годишен отпуск по чл. 172—176а КТ.

дд) обмен на информация между двете предприятия относно размера на трудовото възнаграждение — основно и допълнителни, на работниците и служителите;

ее) първоначално обучение, което ще бъде необходимо за изпълнение на временната работа. То се обуславя от характера на изпълняваната временна работа при предприятието, квалификацията на работниците и служителите, от обстоятелството дали те за първи път изпълняват съответната работа в предприятието ползвател, или и преди това вече са я изпълнявали и т.н.

жж) отговорност при неизпълнение. Тя се отнася до гражданската отговорност на всяка от страните за изпълнение на уговорените договорни задължения, плащане на неустойки, ред за разглеждане на споровете при неизпълнение на договора и др. под.

211ф. За задълженията към работниците и служителите, възникнали при, по повод или във връзка с изпълнението на временната работа при предприятието ползвател двете предприятия отговарят солидарно (чл. 107у, ал. 3 КТ). Това ще бъдат случаите на имуществена отговорност на работодателя за вреди, причинени на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест по чл. 200 КТ, за незаконно недопускане на работника или служителя до работното място (чл. 213 КТ), за незаконно отстраняване на работника или служителя от работа (чл. 214 КТ) и др. под. Солидарната отговорност в тези случаи означава, че работникът или служителят на временна работа може да предяви своите претенции срещу двете предприятия или срещу всеки от тях поотделно.

211х. Правоотношението между предприятието ползвател и работника или служителя, изпълняващ временна работа. Че такава правоотношение съществува, сега е във съмнение, след като допълненията в Кодекса на труда от м. януари 2012 г. уреждат задълженията на работника или служителя по него (чл. 107ф, ал. 2 КТ), правата на работника или служителя (чл. 107х КТ), началото на изпълнението и прекратяването му (чл. 107ц КТ). Уредбата на това трудово правоотношение в тази му част се създава за първи път в действащото законодателство и поставя редица въпроси, които очертават неговата специфика.

а) Преди всичко специфично е основанието, от което възниква това правоотношение. То се поражда от писмения акт на предприятието, което осигурява временна работа по чл. 107с, ал. 2 КТ, с който работникът или служителят се изпраща в предприятието ползвател за изпълнение на временната работа (вж. по-горе № 211х, б. „г“). Този акт е едностранно волеизявление по смисъла на чл. 44 ЗЗД, което черпи своето основание от закона

и от трудовия договор между работника или служителя по чл. 107р КТ, който изрично постановява в ал. 1, че в трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, „се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен на временна работа в предприятие под негово ръководство и контрол“ (вж. по-горе № 211т, б. „а“). В това се изразява и неговата оригиналност. С това волеизявление, изразено в писмена форма като форма за неговата действителност, се упражнява субективното преобразуващо право на работодателя да внася промени в трудовото правоотношение с работника или служителя, като го изпраща да изпълнява временна работа в предприятието ползвател. Това право и съдържанието на акта са уредени в чл. 107с, ал. 2 КТ. Както всички едностранни волеизявления, които пораждат правни последици, и това волеизявление по чл. 107с, ал. 2 КТ, за да произведе своето преобразуващо трудовото правоотношение действие, трябва да бъде отправено и да достигне до своя адресат. А в случая те са два: работникът или служителят и предприятието ползвател.

б) Началото на изпълнение на задълженията на работника или служителя към работодателя ползвател започва с постъпването на работника или служителя на временната работа при него за изпълнение на временната работа, на която е изпратен (чл. 107ц, ал. 1 КТ).

в) Особенности бележат и страните и съдържанието на това правоотношение. Страните по него са: работникът или служителят, който е сключил трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа по чл. 107р КТ, и предприятието ползвател. Те се състоят в правата и задълженията на страните по него. А съдържанието на това правоотношение е уредено в чл. 107ф, ал. 2 и чл. 107х КТ. Те са съсредоточени върху изпълнението на възложената работа. „Възложената работа“ по това правоотношение е възложената временна работа на работника или служителя при работодателя ползвател (арг. от чл. 107ф, ал. 2 КТ).

г) Правата и задълженията на работодателя ползвател са уредени в чл. 107т КТ¹. Те могат да бъдат разпределени в три групи:

аа) Задълженията относно изпълнението на временната работа от работника или служителя. В тях са включени: определяне

¹ Генова, Я. Задължения на предприятието ползвател към работника или служителя, изпратен от предприятие, което осигурява временна работа. — Дайджест „Труд и право“, ноември 2014. Приложение № 4, 2—20.

на работно място на работника или служителя, връчване на длъжностна характеристика на работника или служителя за изпълняваната временна работа, която работодателят ползвател не може да изменя, докато трае изпълнението на временната работа, инструктиране на работника или служителя за здравословното и безопасното ѝ изпълнение и др. под.;

бб) да осигурява равни условия при изпълнение на временната работа и равно отношение към работника или служителя, изпратен на временна работа, същите, каквито той има към неговите постоянни работници и служители, които изпълняват същата или сходна работа или длъжност (чл. 107т, ал. 2 КТ). През времето, докато изпълняват временна работа в предприятието ползвател, те са негови работници и служители, както работниците и служителите, с които е сключил трудов договор по чл. 61 и сл. КТ;

вв) Права и задължения относно реализирането на дисциплинарната отговорност на работниците и служителите, изпълняващи временна работа. На работодателя ползвател е възложено задължението незабавно да информира работодателя на изпратения за временна работа работник или служител за всяко негово дисциплинарно нарушение по чл. 187 и 190 КТ. „Информирането“ включва съобщаване на факта на извършеното нарушение и описание на неговите признаци, времето, когато е извършено, и обстоятелствата, при които е извършено (чл. 107т, ал. 4 КТ). Понататък установяването на фактите относно дисциплинарното нарушение, изслушването или приемането на писмените обяснения на провинилия се работник или служител, оценката на тежестта на нарушението, решението за дисциплинарното наказание и изборът на дисциплинарното наказание по чл. 188 КТ са право на работодателя, който осигурява временната работа съгласно трудовия договор по чл. 107р КТ и в упражняване на неговата дисциплинарна власт.

Все пак, съгласно чл. 107т, ал. 5 КТ той има право да отправя мотивирано предложение до работодателя, който осигурява временна работа, за налагане на дисциплинарно наказание на изпратения работник или служител, както и за това да бъде „върнат“ и на негово място да бъде изпратен друг работник или служител.

211ц. Прекратяването на правоотношението между работника или служителя и предприятието ползвател се извършва на **специфични основания**. Те са обусловени от възприетото в чл. 107р, ал. 4 КТ ограничаване на продължителността на временната работа в предприятието ползвател, установени в

Кодекса на труда и изчерпателно изброени в чл. 107ц, ал. 2 КТ (вж. по-горе 211с, б. „д“).

а) Завършване на определената временна работа, за изпълнението на която е изпратен работникът или служителят по реда на чл. 107р, ал. 4 КТ (вж. по-горе № 211с). То е въздигнато в основание за прекратяване на правоотношението (чл. 107ц, ал. 2, т. 1 КТ). Това потвърждава на свой ред важността на точното описание на временната работа, което определя не само нейното съдържание, но и значението, което има нейното довършване като основание за прекратяване на правоотношението с предприятието ползвател (чл. 107ц, ал. 2, т. 1 КТ).

б) Със завръщане на работа на заместващия работник или служител (чл. 107ц, ал. 2, т. 2 КТ). Правоотношението в този случай е срочно. Неговият срок е определяем. Продължителността на срока, за който то е сключено, се определя от времето, през което отсъства заместващият работник или служител, титуляр на изпълняваната временна работа, и докато титулярят отсъства. Този срок изтича с реалното, фактическото завръщане на заместващия на работата, която е изпълнявал. То е въздигнато в основание за прекратяване на правоотношението.

в) Прекратяване на трудовия договор между работника или служителя и предприятието, което осигурява временна работа (чл. 107ц, ал. 2, т. 3 КТ). Прекратяването на този договор се извършва по реда и на основанията, предвидени в Кодекса на труда (чл. 325—336 КТ). И тъй като правоотношението за временна работа има за свое основание съществуването на трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа по чл. 107р КТ, то с неговото прекратяване отпада това основание, което води и до прекратяване на правоотношението за временна работа с предприятието ползвател. В това е същността на основанията по чл. 107ц, ал. 2, т. 3 КТ.

г) Прекратяване на регистрацията на предприятието, което осигурява временна работа (чл. 107ц, ал. 2, т. 4 КТ). Прекратяването на регистрацията на предприятието, което осигурява временна работа, е равнозначно на заличаването на регистрацията. А това означава прекратяване на дейността на това предприятие, тъй като дейността по осигуряване на временна работа може да се осъществява само от предприятия, регистрирани в Агенцията по заетостта по реда на чл. 74е—74ц ЗНЗ.

211ч. Накрая по ред, но не и по важност се поставя въпросът за **правната природа** на правоотношението между работника или служителя и ползвателя.

Правоотношението между предприятието ползвател и работника или служителя е **трудова правоотношение**. Този извод се основава на редица законови разпоредби. В предходното изложение те бяха анализирани или споменавани. Тук само ще ги изброя и обобща: работникът или служителят работи под ръководството и контрола на ползвателя (чл. 107р, ал. 1 КТ); работникът или служителят е длъжен да изпълнява към предприятието всички задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа, т.е. на временната работа (чл. 107ф, ал. 2 КТ); работникът или служителят, изпратен на временна работа в предприятието ползвател, през времето, докато работи при него, има право на трудово възнаграждение, на отпуски, предвидени в Кодекса на труда, на синдикално сдружаване, на здравословни и безопасни условия на труд и изобщо на целия каталог на трудови права, изброени в чл. 107х, ал. 1—12 КТ; споровете, които възникват между работника или служителя и предприятието ползвател, са трудови спорове (чл. 357, ал. 3 КТ); спазването на разпоредбите за временна работа е подчинено на контрола, упражняван от контролните органи, както и от работодателя по обичайните трудови правоотношения (чл. 404, ал. 1, чл. 415е КТ) и редица други.

Щом като правоотношението при изпълнението на временна работа е трудово, и лицето, което работи по него и изпълнява временна работа, е работник или служител, както го назовава и Кодексът на труда (чл. 107р, ал. 1, 5, 6, чл. 107с, ал. 2, 3, 5 КТ и др.), то и насрещната страна по същото правоотношение не може да бъде друга, освен работодател.

Разбира се, трудовото правоотношение при временната работа има своите специфични особености, които го отличават от „обичайното трудово правоотношение“. Те бяха посочени в предходното изложение (вж. по-горе № 211с—211ц).

Това поставя въпроса за съотношението между двете части на трудовото правоотношение. Те възникват едно след друго, съществуват паралелно, съвместими са помежду си, но имат различни страни и различно конкретно правно съдържание. Продължение са едно на друго. И двете трудови правоотношения са **непълни** по съдържание спрямо обичайното трудово правоотношение. На трудовото правоотношение за осигуряване на временна работа липсва изпълнението на възложената работа, в което най-пълно се реализира уникалната особеност на трудовото правоотношение — подчинеността на работника или служителя на работодателя при изпълнение на работата. Тези непълноти са преодоляни при трудовото правоотношение за изпълнение

на възложената работа с подчинеността на работника или служителя на работодателя, при които временната работа се изпълнява. Но на него пък му липсва пълнотата при сключване на трудовия договор пряко между страните, дисциплинарната власт на работодателя, правото на уволнение и др. под. Непълнотите на всяко от двете трудови правоотношения „се допълват от другото“. Те се нуждаят едно от друго, взаимно се допълват и заедно образуват пълнотата на обичайното трудово правоотношение.

§ 25. Конкурсът като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение

212. Значение. Конкурсът има **двойко** значение: от една страна — да позволи на работодателя да направи подбор на професионално подготвени и подходящи работници и служители, а от друга — да служи като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Правната уредба на конкурса е насочена към второто значение на конкурса. То предимно ни интересува от юридическа гледна точка.

213. Конкурсът като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение беше уреден за първи път в Кодекса на труда от 1986 г. Промените от ноември 1992 г. подобриха неговата правна уредба, но запазиха основните разрешения.

Напоследък конкурсното начало все по-широко се използва при възникването на трудовото правоотношение. Наред с неговото традиционно използване и преди Кодекса на труда от 1986 г. — за придобиване на научни звания, конкурсът е предвиден и в редица закони: чл. 9 и др. ЗЗдр — за директори и заместник-директори на регионални здравни инспекции и др.; чл. 65, ал. 1 ЗЛЗ — за ръководителите на държавните лечебни заведения по чл. 5, ал. 1 с. з.; чл. 217 ЗПУО — за директори на държавни и общински училища, както и в други нормативни актове — чл. 42 на Устава на БАН, и т.н. Но тук трябва да се разграничат два случая. Единият се извлича от чл. 42 на Устава на БАН и др. под. При него става въпрос за използването на конкурсното начало при възникването на трудовото правоотношение, а не на конкурса като основание за възникване на трудовото правоотношение, така както е уреден в Кодекса на труда. Разликата е съществена. Използването на конкурсното начало при възникването на трудовото правоотношение заема само определени моменти на конкурса — състезателност, сравнителна оценка на качествата на кандидатите от определен колегиален орган — конкурсна комисия и др. под., който прави преценка на качествата на кандидатите и предлага на работодателя учредява-

нето на трудовото правоотношение (р. 1115—04—III г. о.)¹. Предложението, което в този случай му се прави, го улеснява и цели да съдейства за формиране на неговата воля за сключване на трудовия договор, но не го задължава да го възприеме. Решението в крайна сметка обаче се взема и окончателната преценка се прави от работодателя. И той сключва със съответния кандидат трудов договор, от който възниква трудовото правоотношение. Другият случай е прилагането на конкурса като основание за възникване на трудовото правоотношение. В тази форма конкурсът е уреден в чл. 89—96 КТ. Към нея се отнасят и уредбите на конкурса в ЗЗдр, ЗЛЗ, ЗПУО. Тя е и предмет на следващото изложение.

Правното значение на конкурса по Кодекса на труда се изчерпва с възникването на трудовото правоотношение. Неговото съдържание се допълва съгласно чл. 107 КТ (вж. по-долу № 218—219). А прекратяването му се извършва по реда и на основанията, установени за трудовия договор (арг. от чл. 336 КТ)².

214. Конкурсът има широко приложно поле. Той се прилага „за заемането на всяка длъжност освен за длъжност, за която е предвидено да се заема въз основа на избор“ (чл. 89 КТ). По приложното си поле конкурсът „се равнява“ с трудовия договор. Той е негова алтернатива за заемане на всички длъжности, които не са изборни.

Длъжностите, които могат да се заемат с конкурс, се определят в закон, акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство, или от работодателя. Със закон е предвидено възникването на трудовото правоотношение за заемане на длъжностите директор на държавни и общински училища, на детски градини и обслужващи звена (чл. 217 ЗПУО), на регионални центрове по здравеопазване (чл. 9, ал. 2 ЗЗдр) и др. Най-важно практическо значение обаче има определянето от работодателя на длъжностите, които се заемат чрез конкурс. Най-вече в резултат на неговите решения и преценки се разширява практическото използване на конкурса.

¹ Мръчков, В. Преглед-04. — Юрид. свят, 2005, № 2, с. 120.

² Уредбата на конкурса в Кодекса на труда през последните години послужила като модел за разпространение на неговото прилагане и в публичните отношения — за възникване на служебните правоотношения (чл. 10—10д ЗДСл), правоотношенията на магистратите (чл. 176—194в ЗСВ) и др. Уредбата на конкурса в тях е различна. Но тя съдържа уредба на симетрични въпроси (публичност на конкурса, подбор по професионални качества от конкурсната комисия и др. под.) на законовата уредба на конкурса по Кодекса на труда.

215. Конкурсът се обявява. Това означава, че предварително се заявява неговото предстоящо провеждане за учредяване на трудово правоотношение (вж. по-долу № 216).

С оглед на правното основание, на което длъжността е определена за конкурсна, чл. 90, ал. 2 КТ различава две хипотези за обявяване на конкурса за заемането ѝ:

Първата е, когато длъжността е определена за конкурсна в закон. Тя беше предвидена с измененията на Кодекса на труда от март 2001 г. В тази хипотеза обявяването на конкурса се извършва по силата на закона, независимо от това в какво състояние се намира съответната длъжност — свободна, заета и т.н.

Втората хипотеза е, когато длъжността е определена за конкурсна в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя. В тази хипотеза конкурсът може да бъде обявен в три случая:

а) когато длъжността е свободна. Това са случаите, когато длъжността се създава за първи път или когато трудовото правоотношение с този, който я е заемал междувременно, е прекратено и той я е освободил;

б) когато длъжността предстои да бъде освободена. Това са случаите, когато предстои прекратяване на трудовото правоотношение с работника или служителя, който я заема — уволнение, отправено от него предизвестие, изтичане на срока на срочния трудов договор, пенсиониране и др. под. Това са все случаи, при които освобождаването на длъжността е сигурно;

в) при продължително отсъствие на лицето, което заема съответната длъжност. „Продължителното отсъствие“ не е определено по време, но то трябва да бъде достатъчно, за да се проведат конкурсът и процедурата по него и да остане достатъчно време след това, през което лицето ще изпълнява съответната работа. Такива случаи са: отпуск по майчинство и гледане на малко дете (чл. 163—165 КТ), пребиваване в чужбина на дълго време и т.н. Трудовото правоотношение въз основа на конкурса в тези случаи се учредява за времето до завръщане на отсъстващия титуляр. Учредяването по този начин трудово правоотношение е аналогично на това, което се създава със срочния трудов договор за заместване по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ.

216. Конкурсът като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение представлява производство, което се разполага във времето. То е поредица от последователно осъществявани и наслагващи се едно към друго правни действия, разположени във времето. Това позволява да се установи на-

личието на производството и етапи в осъществяването на конкурса. Неговите етапи са¹:

а) **Обявяване на конкурса.** Една от основните идеи, които доминират в цялата правна уредба на конкурса, е идеята за публичност при осъществяването му. Правният израз на тази идея е конкурсът да бъде доведен до знанието на широк кръг лица и да стане общоизвестен. Това се постига чрез неговото обявяване. Задължението за това е възложено на работодателя, независимо дали работодателят или някой друг от органите по чл. 90, ал. 1 КТ е взел решение за заемане на длъжността по конкурс, освен ако в специален закон е предвиден нарочен орган, който обявява конкурса (чл. 9, ал. 2 ЗЗдр). Обявяването се извършва чрез печата — във вестници, бюлетини и др. под., които излизат редовно и са публично достояние. Това може да бъде направено чрез централния или местния печат или и чрез двата — паралелно. При необходимост конкурсът може да се обявява и по друг подходящ начин — гласи изр. 2 на чл. 90, ал. 1 КТ. „При необходимост“ значи, когато работодателят прецени, че се налага или че е желателно да се направи по-широка разгласа на конкурса. „По друг подходящ начин“ — означава съобщение по радиото, по телевизията, обявяване в специализирания печат и др. под. Смисълът на обявяване на конкурса е в неговото възможно по-широко разгласяване, за да се привлекат повече кандидати за участие в него.

Обявлението за конкурса е покана към персонално неопределен и неограничен кръг лица за участие в него, а не предложение. Тя трябва да съдържа един задължителен минимум информация:

аа) Сведения за конкурсната длъжност. Те включват: наименованието на предприятието, в което тя се намира, включително и производственото или служебното звено, в което е длъжността — цех, производство, лаборатория, отдел и т.н.; мястото на работа; изискванията за длъжността: образование по вид и степен, трудов стаж, други квалификационни изисквания — владее на чужди езици, компютърна грамотност, срок за заемането ѝ и др. Ако срок за заемането на длъжността изрично не е предвиден в обявлението, незаконно е учредяването впоследствие на срочен трудово правоотношение с успешно представилия се канди-

¹ Шотлеков, И. Ред за възникване на трудово правоотношение от конкурс. — ПМ, 1987, № 5, 42—52; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 169—175; Средкова, Кр. Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 92—99.

дат (р. 1644—06—III г. о.)¹. Обявленията не могат да съдържат изисквания за определена народност, произход, пол, възраст, политически и религиозни убеждения и изобщо за условия, които представляват критерии по чл. 6, ал. 2 Конст., чл. 8, ал. 3 КТ или чл. 12, ал. 1 във връзка с чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр, защото това би противоречало на тези императивни конституционни и законови разпоредби. Все пак някои изисквания за пол и възраст трябва да бъдат конкретно преценявани и допускани, когато това е обективно оправдано за постигане на законна цел и средствата за постигането ѝ не надвишават необходимото (арг. от чл. 7, ал. 1, т. 2 ЗЗДискр), като например: изискването за участие само на жени в конкурс за детски учителки, на лица (мъже и жени) до определена възраст — в конкурс за балерини, балетисти, манекени, манекенки, фотомодели и др. под., които поради естеството на изпълняваната работа оправдават подобни изисквания.

бб) Начин на провеждане на конкурса. Това е избраният начин, по който се проверят професионалните качества на кандидатите. Конкурсът се провежда по документи, чрез изпит, решаване на практически задачи, защита на проект, интервю или съчетание на различни начини. Практиката в последните години се ориентира към масово използване на конкурса по документи. А той невинаги разкрива най-добрите страни на конкурса: състезателност, лично присъствие и участие на кандидатите, публичност на участващите в него, непосредствено общуване с членовете на конкурсната комисия, показ на реално притежаваните качества от кандидатите и др. под. Обратно: създава известна „закритост“ на състезанието и съмнения за предрешен изход от него и др. под. Това не значи, че конкурсът по документи трябва да бъде отречен. В случаи, когато подборът и преценката може да се направи обективно и безпристрастно въз основа на минала професионална дейност, обективирана в постигнати резултати от участниците в конкурса — реализирани проекти от архитекти, инженери, научни и други публикации и т.н., конкурсът по документи е подходящ начин за неговото провеждане. Въпросът е в диференцираното му прилагане съобразно с характера на конкурсната длъжност.

вв) Необходимите документи. Те са същите, които се изискват и при сключването на трудовия договор. Но могат да бъдат допълнени с установяване на специфичните изисквания, които следват от характера на работата и начина на провеждане на конкурса. Мястото и срокът за представяне на документите се

¹ Мръчков, В. Преглед-06. — Юрид. свят, 2007, № 2, с. 135.

определят в обявлението. Той не може да бъде по-кратък от 1 месец, но работодателят може да установява и по-дълъг срок.

Работодаелят е длъжен да състави и представи на кандидатите длъжностна характеристика на конкурсната длъжност. Предварителното запознаване с длъжностната характеристика ориентира кандидатите относно характера на работата, за която кандидатстват.

б) **Участието в конкурса** е следващият етап в развитието на конкурса. То се свежда до едностранно волеизявление от заинтересуваните лица да участват в състезанието на кандидатите, между които ще се извършва подборът на лицето, с което ще бъде учредено индивидуалното трудово правоотношение. Лицето решава свободно и само дали да участва или не в конкурса. Работодаелят, при когото е на работа работник или служител, който желае да участва в конкурса, не може да му създава пречки, нито пък да поставя това в зависимост от неговото разрешение. Законът насърчава и подпомага участието на работника или служителя в конкурс. Израз на това негово отношение е и правото на неплатен отпуск, който му предоставя за участие в конкурса, а когато той се провежда в друго населено място — и още 2 дни за пътуване (отиване и връщане). Този отпуск се признава за трудов стаж.

в) **Допускането в конкурса** е третият етап в развитието на конкурсното производство¹. То се извършва от нарочна комисия, назначена от работодателя, която той определя по своя преценка. В нейния състав се включват представители на работодателя и специалисти, които могат да подложат на първоначална преценка доколко представените от кандидатите документи са пълни и им дават право да участват в конкурса. При непълнота и нередовност на документите, както и в случаите, когато участващите в конкурса не отговарят на установените изисквания — не притежават необходимото образование, трудов стаж и др. под., свързани с преценка на качествата на кандидатите, съответните кандидати не се допускат до участие в конкурса. Тази комисия не може да установява други критерии — за политическа целесъобразност, синдикална, партийна принадлежност и др. под., за допускане до участие в конкурса, както и да навлиза в преценка по същество на качествата на кандидатите. Не само защото не е нейна задача да навлиза в преценка на качествата на участниците в конкурса (вж. по-долу б. „г“), но и защото това е

¹ Шотлеков, И. Допускане на кандидатите до участие в конкурс за заемане на свободна длъжност. — ДП, 1988, № 5, 32—42.

израз на дискриминация, която Конституцията (чл. 6, ал. 2) и законите (чл. 8, ал. 3 КТ, чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр) забраняват.

Комисията приема решения за това кои от кандидатите допуска и кои не допуска до участие в конкурса. Недопускането представлява отказ на комисията съответното лице да участва в конкурса и се мотивира от нея. Тя трябва да съобщи на съответните лица решението си за недопускането им, както и мотивите за отказа. Недопуснатите лица могат да направят възражения до работодателя, обявил конкурса, в 7-дневен срок от деня, в който са получили съобщението за решението за недопускането им. Работодаелят е длъжен да се произнесе в 3-дневен срок от получаване на възражението от заинтересувания кандидат. Неговото решение е окончателно.

На лицата, които са допуснати до участие в конкурса, се съобщават писмено датата, часът на започване и мястото на провеждане на конкурса. Не е установен минимален срок от съобщението до датата на провеждане на конкурса. Но нормалното протичане на конкурса изисква във всеки случай достатъчно време за получаване на съобщението от допуснатите кандидати и тяхното придвижване до мястото за провеждане на конкурса.

г) **Провеждането на конкурса** е заключителната и решаваща фаза от конкурсното производство. Тя включва няколко основни момента:

Определяне на органа, който провежда тази част от конкурса. Това е комисия, назначена от работодателя. Тя е колективен орган, чийто числен и поименен състав във всеки конкретен случай се определя от работодателя според характера на конкурса, броя на кандидатите, които участват в него, без каквото и да е съгласуване с други органи. На практика конкурсните комисии най-често се състоят от 3 до 5 души. В нея трябва да се включат специалисти. Техният профил се определя от работодателя според характера на конкурсната длъжност. Идеята е да се определи такъв състав от специалисти, които ще могат професионално да оценят изискванията на съответната длъжност и качествата на кандидатите.

Провеждането на конкурса се извършва от комисията в обявения ден, час, място и по обявения начин.

Въз основа на показаните от кандидатите резултати комисията оценява тяхната професионална подготовка и други качества. Професионалната им подготовка се оценява според изискванията на съответната длъжност. Така се оценяват и „другите качества“ като владеене на чужди езици, стенография; физически качества — ако те са част от изискванията за работа (манекени,

стюардеси, стюарди, говорители в пресслужби, служители в протоколни служби) и др. под. Дейността на комисията е оценъчна. Тя може да се изразява в точкова система, която комисията приема за своята работа, или като се придържа към общоприетата шестобална система за оценка в училищата. Необходимо е оценката да се изразява количествено, за да бъдат сравними оценките на участващите в конкурса лица.

След приключване на конкурса комисията разпределя всички участници в две групи: успешно издържали и неиздържали конкурса. Успешно издържалите конкурса са лица, които отговарят на изискванията да заемат съответната длъжност, но се различават помежду си по степента на своята подготовка, а неиздържалите конкурса — не отговарят на тези изисквания. Възможно е в зависимост от резултатите от конкурса всички участвали в него лица да бъдат в една от тези групи — на успешно издържалите или на неуспешно издържалите. В последния случай конкурсът приключва безуспешно.

Комисията е длъжна да подреди само успешно издържалите конкурса според оценките, които им е поставила — на първо, второ, трето и т.н. място. Това подреждане (класиране) е нейно основно задължение (вж. по-долу № 217). Тя не може да заключи, че всички кандидати еднакво добре са се представили, и да предостави на работодателя да направи своя избор между участвалите в конкурса лица. Това означава отсъствие на класиране, което противоречи на закона.

Конкурсната комисия съставя протокол за проведения конкурс. В него тя отразява деня и мястото на провеждане на конкурса, състава на комисията, длъжността, за която се провежда конкурсът, начина на провеждането му и резултатите от него, като посочва групата на успешно издържалите и на неиздържалите конкурса, доколкото има място за това деление в конкретния случай, подрежда успешно издържалите конкурса, след което го подписва и представя на работодателя. Решенията на комисията се вземат с мнозинство от нейните членове.

Резултатът от конкурса се обявява на участвалите в него лица. Съобщението се отправя до всички участвали в конкурса — до успешно и до неуспешно представилите се в него. Това съобщение се прави в 3-дневен срок от провеждането на конкурса и неговото приключване. Резултатът може да бъде обявен от комисията в присъствието на всички участвали в конкурса. Но той може да им бъде и писмено съобщен. Съобщаването на резултата от проведения конкурс е задължение на работодателя.

217. Трудовото правоотношение възниква с кандидата, който е класиран на първо място от конкурсната комисия. С него работодателят е длъжен да встъпи в трудово правоотношение. Това прави от конкурса основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение.

Трудовото правоотношение възниква от деня, в който лицето, класирано на първо място, е получило съобщение за резултата от конкурса¹. Ако то му е връчено или съобщено в деня на приключването на конкурса, от този момент възниква и трудовото правоотношение. Ако резултатът от конкурса и решението на конкурсната комисия му са съобщени по-късно — в предвидения в чл. 95, ал. 2 КТ 3-дневен срок от провеждането на конкурса, в този момент възниква и трудовото правоотношение.

Лицето, с което е възникнало трудовото правоотношение, може да постъпи на работа в 2-седмичен срок от получаване на съобщението на конкурсната комисия, че е класирано на първо място. Това може да направи във всеки от работните дни през този двуседмичен срок и работодателят е длъжен да го приеме на работа. При наличие на „уважителни причини“, които са попречили на лицето да постъпи на работа, този срок се удължава до 3 месеца. Това са причини, като например: заболяване, продължително отсъствие от страната или от населеното място, болен член на семейството, за който той се е грижел, и др. под. Това са все „независещи от него причини“ (чл. 63, ал. 3, чл. 86, ал. 2 и чл. 96, ал. 2 КТ).

Ако работникът или служителят не постъпи на работа в 2-седмичния срок от получаване на съобщението за резултата от конкурса или при наличието на уважителни причини — до 3 месеца, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало. В този случай конкурсното трудово правоотношение се учредява със следващия в класирането участник в конкурса. Това показва колко важно е успешно издържалите конкурса кандидати да се подредят по реда на успеха, който са показали на конкурса. Разбира се, това може да стане само когато след първия класиран кандидат има други кандидати, които са класирани в групата на успешно издържалите конкурса. Този ред се следва и по отношение на третия, четвъртия и т.н. участник, който успешно е издържал конкурса, докато се изчерпи списъкът на класираните успешно издържали конкурса участници в него. В тези случаи обаче е задължително работодателят да уведомява писмено все-

¹ Шотлеков, И. Моментът на възникване на трудовото правоотношение от конкурс. — В: Кодексът на труда в действие. С.: Профиздат, 1987, 162—167.

ки следващ класиран участник в конкурса, защото едва от уведомяването му за него започва да тече срокът по чл. 96, ал. 2 КТ.

Конкурс, проведен в нарушение на закона, е незаконосъобразен и от него не възниква валидно трудово правоотношение (р. 572—97—III г. о.)¹. Случаи на конкурси, проведени в нарушение на закона, достигат и до ВКС. Ето някои примери: конкурс, обявен за длъжност, без длъжността да е свободна или да предстои освобождаването ѝ, а само защото служителят не се справя с възложената му работа или защото се променя изискването за образование за заемането ѝ (р. 906—02—III г. о., р. 2249—02—III г. о., р. 70—03—III г. о., р. 1704—05—III г. о. и др.)².

218. Конкурсът води до учредяване на трудовото правоотношение и решава част от въпросите на неговото съдържание: мястото и характера на работата и неговото законово съдържание — трудова дисциплина, имуществена отговорност на работника или служителя и работодателя, здравословни условия на труда и др. Вън от тях обаче остават такива важни въпроси като размерът на трудовото възнаграждение, въпросите, по които законът установява само минимални закрилни норми, и др. За тяхното уреждане действащото право предвижда един оригинален способ, уреден в чл. 107 КТ: уговаряне между работодателя и съответния работник или служител. То се обективира в сключено споразумение между тях. По своето естество това споразумение е договор между страните. С него се допълва по съгласие между страните съдържанието на конкурсното трудово правоотношение. Това не е трудов договор по чл. 61 и сл. КТ като основание за възникване на трудово правоотношение, тъй като то вече е възникнало от конкурса. То е от типа на ненаименованите договори (*pacta innominata*) по чл. 9 ЗЗД, което в съответствие с договорната свобода е на общо основание допустимо и в областта на трудовото право. Това са договори на трудовото право в смисъл, че са уредени от него, без да са трудови договори със съдържанието, с което това понятие се употребява в трудовото право (вж. по-горе № 164—170 и § 26)³. Заедно с трудовия договор те изразяват тенденцията за одоговоряване на трудовото право⁴.

¹ *Мръчков, В.* Преглед-97. — Юрид. св., 1999, № 1, с. 251.

² *Мръчков, В.* Преглед-02. — Юрид. св., 2003, с. 125.

³ Вж. по-подробно по този въпрос критичния анализ на р. 1644—06—III г. о. на ВКС във: *Мръчков, В.* Преглед-06. — Юрид. свят, 2007, № 2, 135—136; *от него: Договорът в трудовото право.* Цит. съч., 146—157.

⁴ Трудовото право познава и други такива договори — например договора за придобиване на квалификация (чл. 229 КТ), договора за повишаване на квали-

219. Въпросите, предмет на уговаряне по чл. 107 КТ, могат да бъдат разделени на две групи. Първата от тях обхваща въпроси, които задължително трябва да бъдат уговорени по реда на чл. 107 КТ. Това са въпросите относно размера на основното и допълнителното трудово възнаграждение. Ако страните не постигнат споразумение по тези въпроси, трудово правоотношение не е създадено. Втората група са „другите условия по трудовото правоотношение“: работно време, отпуски, професионална квалификация, различни видове обезщетения и т.н. Ако страните не постигнат споразумение по тях, съответният служител има две възможности: да постъпи на работа — и тогава ще се смята, че той е приел минималните норми за закрила на труда, или да не постъпи на работа — и тогава трудовото правоотношение ще се смята за невъзникнало (чл. 96, ал. 2 и 4 КТ).

Това споразумение се сключва в писмена форма и се подписва от страните. То е част от договорното съдържание на конкурсното трудово правоотношение и съдържа всички предимства за яснота и сигурност, които писмената форма предоставя на страните по трудовото правоотношение.

§ 26. Изборът като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение¹

220. Значение. Изборът като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение се използва в случаите, когато е особено важно лицето, на което се възлага изпълнението на определена работа, да притежава освен професионални нравствени качества, още и да се ползват с обществено доверие при изпълнение на задълженията, които съдържа съответната длъжност.

221. В осъществяването на избора като основание за възникване на трудовото правоотношение решаващо участие взема един орган, наречен избирателно тяло, който стои вън от трудовото правоотношение. Но от неговата воля се създава трудовото правоотношение. След това той се „оттегля“ и не участва в трудовото правоотношение при предоставянето на работната сила, а като работодател по него се явява съответното учредже-

фикацията и преквалификация (чл. 234 КТ), договора за квалификация на лице, което не работи (чл. 235—236 КТ) и др. Все пак договорът по чл. 107 КТ е по-близък до трудовия договор, защото се отнася до **съдържанието** на трудовото правоотношение.

Милованов, К. Трудово правоотношение въз основа на избор. С.: БАН, 1976, 135 с.; *Василев, А.* Трудово право. Цит. съч., 161—168; *Средкова, Кр.* Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 86—92.

ние. Нещо повече. Самият избран служител често пъти заема положението на представител на работодателя в трудовите правоотношения с други работници или служители — например ректорът спрямо академичния състав и служителите във висшето училище и т.н.

В избора участват определен кръг лица — избиратели, които образуват изборителното тяло.

222. Изборът като основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение получи за пръв път обща правна уредба в Кодекса на труда, ред. 1986 г. Тя претърпя сериозни промени с измененията в Кодекса на труда от март 1990 г. (обн., ДВ, бр. 21 от 1990 г.). Измененията в Кодекса на труда от ноември 1992 г. въведоха в нея подобрения, но като цяло я запазиха в редакцията ѝ от 1990 г.

Изборът е само най-общо уреден в Кодекса на труда (чл. 83—88 КТ). Неговата уредба се прилага субсидиарно — само доколкото в закон, акт на Министерския съвет или в устав на обществена организация не е предвидено друго (чл. 88, ал. 2 КТ). А „друго“ е предвидено в съответни закони: Закона за местното самоуправление и местната администрация — за избора на щатни председатели на общински съвети, в Закона за висшето образование и т.н., в устава на юридически лица с нестопанска цел и др.

223. Изборът като основание за възникване на трудовите правоотношения се прилага за платена изборна работа като председатели на общински съвети, ръководители на висши учебни заведения, за платени ръководни изборни служители в политически партии, движения, синдикални организации и др.

Изборът е изключително основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Това означава, че то може да бъде използвано и прилагано само когато е изрично предвидено в закон, акт на Министерския съвет или в устав на организация (чл. 83, ал. 1 КТ). Към законите, в които то е установено, трябва да бъде посочен ЗМСМА — чл. 24 и чл. 26 — за председатели на общински съвети, когато те са платени, ЗНЧ — за секретарите на читалищата (р. 359—99—III г. о.¹), ЗВО — за декани и заместник-декани, ректори и заместник-ректори на висши училища и др. Уставите, в които могат да се предвиждат длъжности, заемани въз основа на избор, са уставите на политически организации и други сдружения с нестопанска цел.

¹ Мръчков, В. Преглед-99. — Юрид. св., 2000, № 2, с. 196; Преглед-15. — Юрид. св., 2016, № 2, 142—143.

224. Изборът се осъществява като производство, т.е. като поредица от последователно настъпващи и наславащи се едно към друго правни действия. Аналогично на конкурса (вж. по-горе § 25) те очертават известна етапност в осъществяване на избора и неговата протяжност във времето като процедура, по която се натрупват елементите на избора, за да доведе до възникване на индивидуалното трудово правоотношение. Тези етапи в произвеждането на избора са четири:

а) **Насрочване на избора.** То е обявяване на неговото произвеждане и определяне на датата и мястото, където ще се състои. Това се прави по решение на компетентния орган според съответния специален закон, акт на Министерския съвет или устав. Компетентният орган може да направи това, когато: изборната длъжност е свободна, предстои да бъде освободена, или при продължително отсъствие на лицето, което я заема (чл. 83, ал. 2 КТ). Тук е необходимо да се внесат две уточнения:

Кодексът на труда (чл. 83, ал. 2, изр. 2 КТ) установява срок за изборното трудово правоотношение до 5 години. Той се прилага, доколкото в отделен закон или устав не е предвидена друга продължителност — по-кратка или по-дълга.

Длъжността, за която се произвежда изборът, трябва да бъде платена, щатна длъжност. Тя трябва да бъде обособена трудова функция за трайна и постоянна — обикновено целодневна, заетост срещу съответно трудово възнаграждение. Това обстоятелство не е изрично посочено в Кодекса на труда, но се извежда по тълкувателен път от неговите разпоредби: всички те (чл. 83—88 КТ) предвиждат възникване на индивидуално трудово правоотношение. А то е винаги възмездно правоотношение. Върху това трябва да се настоя, защото изборът обхваща и редица случаи, при които не е основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение, а на други правни отношения — държавноправни, организационни и др. — например избрането на общински съветници, на членове на ръководства на партии, синдикални или други обществени организации, на управителен или надзорен съвет или съвет на директорите на акционерно дружество и т.н. Даже и когато за тази обществена или друга дейност се изплаща определено възнаграждение — например на членове на надзорни, управителни съвети и съвет на директори и др., то не е трудово възнаграждение за извършвана работа по трудово правоотношение и не се ползва с правната защита на такова възнаграждение, установена в чл. 269—272 КТ, чл. 24, ал. 1 и чл. 38—42 ЗДДФЛ и др.

б) **Поставянето на кандидатурите за изборна длъжност** (чл. 84 КТ). То означава заявяването на името на лицето или лицата, които желаят да участват в избора. Органите и лицата, които са оправомощени да издигат кандидатурите на лицата, които ще участват в избора, се определят в съответния закон, акт на Министерския съвет или устав на сдружение. Но кандидатът може и сам да постави кандидатурата си за заемане на изборна длъжност. Това правило цели да осигури свободна самоизява на личността за заемане на изборна длъжност. То ще се прилага само доколкото в закон, в акт на Министерския съвет или в устав на обществена организация не е предвидено, че кандидатури за изборна длъжност могат да поставят само определени органи и лица, което изключва възможността кандидатът сам да постави кандидатурата си.

Участието в избора се извършва само с писменото съгласие на кандидата да бъде издигната неговата кандидатура. То е съществен елемент от цялостната процедура на произвеждания избор: без него и против него изборът е порочен и неговата действителност може да бъде оспорена по чл. 76 във връзка с чл. 74 КТ.

Броят на кандидатите, които участват в избора, е без правно значение за неговото законосъобразно провеждане. Изборът се провежда както при голям брой кандидати, така и когато в него участва само един кандидат. Целта на закона е да се произведе свободен и демократичен избор. А такъв избор може да се произведе и с един-единствен кандидат, както и недемократичен и опорочен може да се окаже избор, в който участват повече кандидати.

в) **Сърцевината на избора е провеждането на гласуването от избирателното тяло**, което се състои от избиратели. Избирателите са тези, които участват в избора и чрез своята воля, изразена в гласуването, формират решението „за“ или „против“ избора на кандидата.

Важно значение за произвеждане на избора има и кворумът, при наличието на който се провежда гласуването. Кворумът представлява минимално необходимият брой от всички избиратели, които трябва да присъстват и участват в гласуването. Този кворум е повече от половината от лицата, които имат право да гласуват.

Кворумът се изчислява, като от избирателното тяло се приспадат лицата, които участват в избора като кандидати за заемане на съответната изборна длъжност. Тези лица не участват в избора (чл. 85, ал. 4 КТ). Законната разпоредба въздига в юриди-

ческо разрешение един нравствен принцип: кандидатът не може да участва в избора, защото законът предпоставя и очаква, че той ще гласува за себе си и неговият глас може да се окаже решаващ за заемането на съответната изборна длъжност. А изборът е гласуване на другите за кандидатите и избирането на един от тях с гласовете и доверието на другите.

Важно правно значение има и начинът на гласуването. То може да бъде както явно, така и тайно. Принципът, който установява чл. 85, ал. 3 КТ, е явното гласуване. Но избирателното тяло във всеки отделен случай може сам да реши дали да проведе явно, или тайно гласуване. Тайното гласуване може изрично да бъде предвидено в специален закон и в този случай избирателното тяло не може да пререшава въпроса в полза на явното гласуване — вж. напр. чл. 24, ал. 1 ЗМСМА — изборът на председател на общински съвет и др. се провежда с тайно гласуване.

Мнозинството при избирането се изчислява от участвалите в гласуването. А броят на участвалите в гласуването се предопределя от кворума. Мнозинството е обикновено, доколкото в специален закон, акт на Министерския съвет или устав не е предвидено квалифицирано мнозинство (арг. от чл. 85, ал. 6 във връзка с чл. 88 КТ). Ако длъжността е една и за нея има повече от един кандидат, за избран се смята кандидатът, който е получил най-много гласове, но най-малко половината от участвалите в гласуването (чл. 85, ал. 6 КТ). Това разрешение не е сполучливо. Възможност то допуска и „мнозинството“ да бъде „най-малко половината“. Но това не е мнозинство, а равногласие. De lege ferenda това разрешение би следвало да се преосмисли и да се приеме решение, което е „повече от половината от участвалите в гласуването лица, при спазване на изискванията за кворум“.

За всяка изборна длъжност се гласува отделно, включително и когато кандидатът е един. Този основен принцип на обвързване на изискванията на изборната длъжност с личните качества на избираното лице провежда чл. 85, ал. 5 КТ и го въздига в юридически задължително правило.

г) **Заклучителният етап от избора е обявяването на резултата**. Той се изразява в оповестяване на данните за участието на избирателите в избора и кворума на избирателното тяло, броя на участвалите в избора кандидати, броя на подадените гласове за всеки от тях и заключение за това дали е избран някой от тях и ако е избран — се посочва името му. Резултатът се отразява в доклад на комисията, която е провела избора.

225. Изборното трудово правоотношение възниква в момента на обявяването на кандидата за избран (чл. 86, ал. 1 КТ). Ето защо, струва ми се, неправилно е р. 937–98—III г. о., според което изборното трудово правоотношение възниквало „от избора и постъпването на лицата на работа“. Постъпването на работа е началото на изпълнение на вече възникнало трудово правоотношение. То предпоставя вече възникнало валидно трудово правоотношение, идва след него като отделен юридически факт и не е елемент от възникването на изборното трудово правоотношение¹. При избора не е необходимо и сключването на трудов договор, както приема ВКС в р. 427–2000—III г. о.², защото трудовото правоотношение е възникнало от избора и няма нужда от трудов договор. Сключването споразумение по чл. 107 КТ при изборното трудово правоотношение е договор, в който се уреждат неуредените с основанието избор и конкурс елементи от съдържанието на едно вече възникнало трудово правоотношение, но то не е трудов договор по чл. 61 КТ като основание за възникване на трудовото правоотношение (вж. по-горе № 218 и по-долу № 228).

226. Начало на изпълнение на изборното трудово правоотношение (чл. 86, ал. 2 КТ). Това е моментът, от който насетне трудовото правоотношение започва да се изпълнява с всички права и задължения по него. Затова е необходимо работникът или служителят да постъпи на работа. Поначало той следва да направи това в 2-седмичен срок от получаване на съобщението, че е избран. Във всеки един от работните дни през този двуседмичен срок той може да постъпи на работа и работодателят е длъжен да го приеме на работа. Този срок се удължава до 3 месеца при наличие на уважителни причини. „Уважителни“ са „независещите от него причини“, с които Кодексът на труда си служи — чл. 63, ал. 1, и чл. 96, ал. 3 КТ (вж. по-горе № 180 и № 217).

Ако изборният служител не постъпи на работа в 2-седмичния срок от получаването на съобщението за резултата от избора или в 3-месечния срок, трудовото правоотношение се смята за невъзникнало (вж. по-горе № 217).

227. Спорове за незаконосъобразност на избора (чл. 87 КТ). Те се отнасят до необходимия кворум или мнозинство, реда за произвеждане на избора и т.н. Това са както общите изисквания, установени в Кодекса на труда, така и изискванията, установени в друг закон, в акт на Министерския съвет или в устав.

¹ Мръчков, В. Преглед-98. — Юрид. св., 1999, № 2, с. 207.

² Мръчков, В. Преглед-2000. — Юрид. св., 2001, № 2, с. 158.

Оспорването се извършва с искова молба, която може да подаде работодателят и всеки кандидат, участвал в избора — най-често от неуспелите в избора кандидати. Компетентен е районният съд по местонахождение на организацията или учреждението, в което е длъжността, за която се произвежда изборът. Исковата молба може да се подаде в 2-седмичен срок от получаване на съобщението за резултата от избора. По естеството си този иск е конститутивен, защото с него се иска промяна в правното положение, създадено от избора. Исковата молба се разглежда по реда на първоинстанционното съдебно исково производство по ГПК. Решението на първоинстанционния съд подлежи на общо основание на обжалване пред окръжния съд и на касационно обжалване пред ВКС. Когато съдът отхвърли исковата молба, той потвърждава законосъобразността на избора. Когато съдът установи, че е произведен в нарушение на закона, той обявява неговата незаконосъобразност. Такъв избор не може да бъде основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение. По-нататък се произвежда нов избор по установения ред.

228. Изборът не изчерпва значението си само с пораждаването на трудовото правоотношение. Той определя и известна част от неговото съдържание.

В частта, която се отнася до законовото съдържание, то на общо основание възприема уредбите на Кодекса на труда или на други специални закони — например в Закона за местното самоуправление и местната администрация, Закона за висшето образование и др. Особеност на изборното трудово правоотношение е, че част от неговото законово съдържание е и срокът. Нашето действащо право не познава избора за неопределено време или пожизнения избор (арг. от чл. 83, ал. 2, изр. 2 КТ). Мястото и характерът на работата като елементи от неговото съдържание се определят от избора като юридически факт, който поражда трудовото правоотношение. А за трудовото вознаграждение и другите условия по трудовото правоотношение се сключва споразумение по чл. 107 КТ. За него важи съответно изложеното по-горе относно това споразумение при конкурсното трудово правоотношение (вж. по-горе № 218–219).

Изборът като основание за възникване на трудовото правоотношение дава отражение и върху неговото прекратяване (вж. по-долу гл. XX, § 80).

§ 27. Недействителност на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение

229. Основанието за възникване трябва да отговаря на определени законови изисквания, за да породи индивидуалното трудово правоотношение, към което е насочено. Отклонението от тях означава, че основанието страда от пороци. Те не му позволяват да произведе желаните от страните и от правния ред последици и го правят недействително.

Действащото трудово право обхваща предимно специфичните въпроси на недействителността на трудовия договор: някои от основанията за недействителност, реда за обявяване на недействителността, някои особени правни последици от недействителността и др. под. (арг. от чл. 74, ал. 2—6 КТ). По останалите въпроси, по които съществуват празноти в трудовоправната уредба, се прилагат субсидиарно правилата на ЗЗД относно недействителността на договорите по чл. 26—33 ЗЗД.

Кодексът на труда не възприема гражданскоправното деление на недействителността на договорите на нищожност и унищожаемост, а борави само с родовото понятие за недействителност, защото в областта на трудовото право последиците от нищожността и унищожаемостта на трудовия договор са еднакви.

Правната уредба на недействителността на основанията за възникване на индивидуалното трудово правоотношение е дадена чрез уредбата на недействителността на трудовия договор (чл. 74—75 КТ), а за недействителността на другите две основания — конкурса и избора, чл. 76 КТ предвижда, че се прилагат съответно правилата за недействителността на трудовия договор¹.

230. Член 74, ал. 1 КТ определя следните основания за недействителността на трудовия договор: а) противоречие със закона; б) противоречие с колективния трудов договор; в) заобикаляне на закона; г) заобикаляне на колективния трудов договор.

а) Противоречието със закона е най-общото основание за недействителност на трудовия договор². То е налице, когато индивидуалният трудов договор противоречи на императивни

¹ *Василев, Л.* Гражданско право. Обща част. Цит. съч., 415—485; *Радоилски, Л.* Трудово право. Цит. съч., 285—297; *Таджер, В.* Гражданско право. Обща част. Дял II. Цит. съч., 234—301; *Герджиков, О.* Към понятието „нищожна сделка“. — Год. на СУ, Юрид. фак., 1983, т. 74, № 2, 137—174; *от него:* Имуществени последици от недействителността. Лекции следдипл. квал. юристи. СУ, Юрид. фак., 1984, т. 23, № 1, 112—138.

² *Герджиков, О.* Въпроси на противоречието със закона като основание за нищожност. — В: Актуални гражданскоправни проблеми. Цит. съч., 187—201.

разпоредби на закона: сключване на трудовия договор с лице, ненавършило минималната възраст за приемане на работа (чл. 301 КТ); с лице, което при сключване на трудовия договор не притежава изискваното в нормативните актове образование или правоспособност, и др. Това основание визира противоречието на трудовия договор не само с разпоредбите на Кодекса на труда, но и с императивни разпоредби на други закони и на подзаконови нормативни актове, издадени за прилагането им. Но това основание не се прилага при несъответствие на сключения трудов договор с актове, които не са нормативни, например с Национална класификация на професиите и длъжностите, в сила от 1.01.2011 г. (необн.) (р. 49—97—III г. о., р. 242—97—III г. о. и др.), в противоречие с длъжностната характеристика, утвърдена от работодателя (р. 535—06—III г. о., р. 1101—06—III г. о. и др.), тъй като те не са нормативни актове¹.

б) Противоречие с колективния трудов договор е налице, когато индивидуалният трудов договор съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни от установените с колективния трудов договор. Това разрешение е продължение на чл. 66, ал. 2 КТ, който предвижда, че с индивидуалния трудов договор могат да се предвиждат клаузи, които са по-благоприятни от условията на труда, установени с колективния трудов договор. Това основание ще бъде налице, когато с индивидуалния трудов договор е договорен по-нисък размер на трудовото възнаграждение, по-малък размер на платения — основен и/или допълнителен, отпусък от предвидения с колективния трудов договор и др. под., разбира се, когато колективният трудов договор съгласно чл. 57 КТ се прилага към съответния работник или служител.

Противоречието със закона или с колективния трудов договор е обективно несъответствие между техни разпоредби и съдържанието на индивидуалния трудов договор. Без значение е дали някоя от страните е знаела за него, дали съзнателно го е допускала, или не и т.н. Това обстоятелство може да има значение за добросъвестността на работника или служителя (арг. от чл. 75 КТ) или за административнонаказателната отговорност на работодателя (чл. 414 КТ), но не и за недействителността на трудовия договор.

¹ *Мръчков, В.* Преглед-97. — Юрид. св., 1999, № 1, с. 251; *от него:* Преглед-99. — Юрид. св., 2000, № 2, с. 196; *от него:* Преглед-06. — Юрид. св., 2007, № 2, с. 133; Преглед-07. — Юрид. св., 2008, № 2, с. 184; Преглед-08. — Юрид. св., 2009, № 2, 145—147; Преглед-13. — Юрид. св., 2014, № 2, 129—130; Преглед-15. — Юрид. св., 2016, № 2, 144—145; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 128—129.