

Р Е З Ю М Е

на монографичния труд „Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж“

от гл. ас. д-р Вера Любенова Лазарова, кандидат в конкурса за доцент по трудово и осигурително право (научно направление 3.6 Право) в ПИФ на ЮЗУ „Н.Рилски“, Благоевград

Настоящото изследване е посветено на правната уредба на трудовата книжка и трудовия стаж. Интересът към темата е провокиран от няколко взаимно обусловени предпоставки.

На първо място е несъмненото практическо измерение на проблематиката. Едва ли има работодател, юрисконсулт, специалист по човешки ресурси, а най-после и работник или служител, който да не се е сблъсквал с недотам изчистените процедури по издаване, съхранение и предаване на трудова книжка, респективно с установяването и изчисляването на трудов стаж.

Действащата нормативна уредба и нейното приложение са превърнали почти в традиция, на правните и фактически действия, свързани с трудовата книжка и трудовия стаж, да се гледа строго формално, почти механично, без винаги да се държи сметка на юридическите последици. Има случаи, когато последните имат изключително важно значение и за двете страни по трудовото правоотношение – работодател и работник или служител.

На второ място, правната доктрина е оставила почти без внимание въпросите, свързани с трудовата книжка и трудовия стаж. Фактът, че със законодателните промени от последните години за гражданите има по-голямо значение осигурителния стаж, не би трябвало да означава, че трудовият стаж не е годен обект на научно търсене. Още тук е мястото да се подчертае, че следващото изложение не цели да придава по-голямо значение на трудовия стаж, респективно трудовата книжка, отколкото е необходимо. Напротив, безпристрастното осветляване на изследваните обекти само би улеснило правоприлагането, каквато е и идеята на научния труд.

Обединяването на предметно различни материи в едно изследване може да се стори еkleктично. Това е така, обаче, само на пръв поглед. То е продиктувано от тясната им връзка. Трудовата книжка е основният удостоверителен документ относно трудовия стаж.

От друга страна, трудовия стаж е измежду най-съществените юридически факти удостоверявани с трудовата книжка. Тази неразривна връзка и оправдава обединяването на двете материи в едно изследване.

Може би е препоръчително да се промени поредността на уредбата им (съответстваща на изследването). Първо, уредбата на трудовия стаж като юридически факт с материално-правно значение и второ – на трудовата книжка, като основен удостоверителен документ за този юридически факт. В изследването, обаче по понятни съображение е възприето подреждането на материите според действащата уредба (глава XVII КТ).

На трето място, след анализ на съдебната практика, в изложението са направени редица препоръки за промяна на нормативната уредба, източник на правата и задълженията, свързани с трудовата книжка и трудовия стаж. Насоката на предложенията *de lege ferenda* е страните по трудовото правоотношение да бъдат улеснени в търсенето на законоустановените си права, от една страна, а от друга, задълженията, произтичащи от прилагането на нормите, уреждащи разглежданата материя, да бъдат по-лесно изпълними. Проблемите, свързани с трудовата книжка и трудовия стаж и тяхната правна уредба, често могат да са повод за дискусия. Липсата на еднозначност и последователност на съдебната практика допълнително допринасят за различни гледни точки. В този смисъл всички критични бележки и препоръки са очаквани и желани и със сигурност биха положително допринесли на работата.

Трудът е разработен в избрана съобразно предмета на изследването структура в три глави и 12 параграфа.

В глава първа е анализирана правната природа на трудовата книжка като официален удостоверителен документ. От дефиницията по чл. 347 КТ се извеждат правните белези, които характеризират трудовата книжка като основно доказателство за факти от „трудова биография” на работника или служителя, които имат значение за възникването на редица трудови и осигурителни права. Във връзка с издаването, представянето, съдържанието и съхраняването на трудовата книжка са направени редица

предложения *de lege ferenda*. Анализирани са подлежащите на вписване данни в трудовата книжка, които работодателят или инспекцията по труда следва да направят и правните последици от това вписване за удостоверяване на факти, които са предпоставка за възникване на трудови права на работника или служителя. Вписванията в трудовата книжка са разгледани в три основни групи: при постъпване на работа, по време на изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение и при прекратяване на трудовото правоотношение. В научния труд особено внимание е отделено на вписванията в трудовата книжка на данните, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение и доказателственото значение по отношение на данните относно датата и основаниято за прекратяването, например във връзка със спорове за основаниято и размера на обезщетения по Кодекса на труда. Тъй като в трудовата книжка, съгласно чл. 349, ал. 2 КТ следва да се вписват обстоятелствата по всяко трудово правоотношение, ако след прекратяване на правоотношението няма вписвания за наличие на следващо такова, то трудовата книжка е достатъчно доказателство за непостъпване на работника или служителя на друга работа по трудово правоотношение и оставането му без работа. А този факт е от значение например за определяне размера на обезщетенията по чл. 225 КТ при незаконно уволнение и недопускане на работа на възстановен работник или служител. Посочена и анализирана е многобройна съдебна практика във връзка със възникнали спорове относно признаването на трудовия стаж, вписан в трудовата книжка на работниците или служителите при прекратяване на правоотношението. Отделено е внимание на задължението на работодателя или инспекцията по труда по вписване на отмяната на незаконното уволнение в трудовата книжка на работника или служителя и са направени предложения *de lege ferenda* за изрично упълномощаване на инспекцията по труда да вписва и трудовия стаж в трудовата книжка през времето за оставане без работа, поради незаконното уволнение.

В монографичния труд е направен анализ на различните фактически състави на отговорността на работодателя за вреди, причинени на работника или служителя поради невписване на данните в трудовата книжка, както и поради вписване на неверни данни. И въз основа на анализа на действаща съдебна практика са направени правни изводи относно отговорността на работодателя за незаконно задържане на трудовата книжка. Във връзка с предпоставките на отговорността по чл.

226, ал. 2 КТ се критикува приетото в съдебната практика разбиране, че вредите са презумирани. Приема се, че за отговорността на работодателя по чл. 226, ал. 2 КТ не е необходимо работникът или служителят да установява виновно поведение за да обоснове претенцията си за обезвреда, щом работодателят не си е изпълнил задължението по чл. 350, ал. 1 КТ – незабавно да върне трудовата книжка, след прекратяването на трудовото правоотношение. De lege ferenda се предлага в чл. 226, ал. 3, изр. второ КТ изрично да се предвиди обезщетяване и на неимууществените вреди.

Втората глава от монографията има за предмет трудовият стаж. Анализира се легалното определение по чл. 351 КТ, като се отграничава понятието от сходни явления – работното време, служебния стаж, осигурителния стаж. Изследват се случаите на трудов стаж по трудово правоотношение, през което време работникът или служителят не е работил, както и случаите на трудовият стаж при липса на трудово правоотношение. Излагат се аргументи в подкрепа на разбирането, че систематичното място на разпоредбата на чл. 354, ал.1, т.4 КТ не е коректно избрано. В параграф осми от тази глава са изведени най-важните предложения за усъвършенстване на уредбата на трудовия стаж като се започне от промяна на легалното определение по чл. 351 КТ. Във връзка направената критика на легалното определение за трудов стаж по чл. 351 КТ, за по-голяма систематичност и яснота, е предложено в определението на понятието за трудов стаж да се направи следната промяна – трудов стаж е времето, през което работникът или служителят **е бил в трудово правоотношение**, вместо „е работил по трудово правоотношение”. Като след това законодателно се определят само случаите, в които времето по трудово правоотношение не се зачита за трудов стаж.

Предложено е de lege ferenda зачитане на времето по допълнителен трудов договор по чл. 110 и 111 КТ за трудов стаж по подобие на уредбата за зачитане за осигурителен стаж на времето по тези трудови договори.

Изследвани са въпросите във връзка с изчисляването и установяването на трудов стаж. Обстойно са разгледани видовете документи за удостоверяване на трудовия стаж на работника или служителя. Във връзка с измененията в Кодекса на труда от февруари 2010 г. по отношение признаване за трудов стаж на работниците или служителите, работили в страните членки на Европейската общност, се

разглежда начина на удостоверяване на придобития стаж пред работодателя, при който работи по трудово правоотношение.

В глава трета от монографичния труд е направен обстоен анализ на правното значение на придобития трудов стаж като условие за заемане на определена длъжност и за кариерно развитие на работника или служителя. Разгледано е значение на трудовия стаж като предпоставка за придобиване на определени права по трудовото правоотношение – право на ползване на платен годишен отпуск, право на заплащане на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, право на заплащане на обезщетения по Кодекса по труда и др.

Въз основа на разгледаната правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж в заключение са направени някои общи констатации и изводи.

Правната природа на анализираните институти се отличава със строга специфика, източник на която са правни норми с ясно изразен императивен характер. Вписванията в трудовата книжка представляват главен източник на основание за наличие или липса на трудов стаж. Диалектическата връзка между трудов стаж и трудова книжка осветлява възможностите за правилно тълкуване и прилагане на трудовото законодателство и неслучайно заема централно място в изложението.

Посочената и анализирана съдебна практика, във връзка с възникнали спорове относно признаването на трудов стаж, вписан в трудовата книжка на работниците или служителите при прекратяване на правоотношението, доказва по убедителен начин важноста на обектите на изследване за защита правата на наетите. Работодателят, като страна по трудовото правоотношение, е задължен всякога да извършва валидни правни и фактически действия с цел работникът или служителят да получи пълен обем от права, произтичащи от придобиването на трудов стаж. Възможността Инспекцията по труда да суброгира работодателя, за да не се накърнят правата на незаконно уволнените е категоричен израз на закрилната функция на държавата по отношение на по-слабата страна в трудовото правоотношение.

Предложенията *de lege ferenda* са практически ориентирани и целят постигане на по-голяма прецизност при упражняване на права и поемане на задължения, произтичащи от правната уредба на трудовата книжка и трудовия стаж.

Монографичното изследване може да бъде в помощ на работодателите при осъществяване на техните задължения по отношение правилното вписване в трудовата книжка на фактите и обстоятелствата, свързани с трудовата дейност на работниците и служителите, както и при решаване на въпросите, свързани с правилното зачитане на определено време за трудов стаж и осигуряване на условия за упражняване на правата на работниците и служителите, възникнали като последица от придобития трудов стаж.

Изследването може да бъде в помощ и на работниците и служителите при защита на техните трудови права, произтичащи или свързани с трудовия им стаж.