

**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ „НЕОФИТ РИЛСКИ”**

**ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ**

**БЛАГОЕВГРАД**

**НИКОЛЕТА ГЕОРГИЕВА ЛАЗАРОВА**

**СРОЧНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ**

**АВТОРЕФЕРАТ**

**На дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор” по  
Професионално направление 3.6 Право /Трудово право и обществено осигуряване/**

**гр. Благоевград**

**2013 г.**

**1**

## **ОБЩА ХАРАКТЕРИСТКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯТ ТРУД**

### **1. Значимост на изследването.**

Настоящото изследване е посветено на правната уредба на срочните трудови договори по българското законодателство. Значимостта на дисертационния труд се определя от факта, че след промяната в правната уредба на срочните трудови договори с Кодекса на труда от 2001 г. в българската трудовоправна литература липсва самостоятелно монографично изследване на института на срочните трудови договори. Актуалността на изследването се определя и от направените предложения за промяна на действащата правна уредба на срочните трудови договори.

### **2. Предмет, цел и задачи на дисертационното изследване.**

Предмет на дисертационния труд са срочните трудови договори. Предметът на изследването е актуален, с оглед голямото практическо приложение на срочните трудови договори. Изследването обхваща всички основни проблеми, свързани с материалноправната уредба на срочните трудови договори.

Основната цел на дисертационния труд е чрез научен анализ на действащото трудово законодателство, съдебната практика, теоретичните трудове и емпиричния материал да се изследва същността на срочните трудови договори, условията и реда за тяхното сключване и прекратяване, както и отграничаването им от трудовите договори със срок за изпитване, договора за ученичество и договорите, сключени под прекратително условие.

### **3. Методологическа, нормативна, теоретическа и емпирична основа на изследването.**

В труда са използвани общонаучни и специални методи за провеждане на научни изследвания, като нормативния, формално-логическия, историческия и сравнителноправния, методите на индукция и дедукция. Използвани са също и способите за тълкуване в правото – граматическо, логическо, систематическо, разширително, логически способности за преодоляване на празноти в правото – аналогия на правото, правоприлагане с аргумент на противното.

За разработване на труда е направен анализ на действащи разпоредби от Кодекса на труда, Закона за задълженията и договорите и други нормативни актове, имащи в различна степен отношение към разглежданата проблематика.

В изследването са взети под внимание законодателството, съдебната практика и научните публикации до 1 декември 2013 г.

Теоретичната основа на изследването е изградена върху анализа и обобщението на научните разработки в областта на трудовото и гражданското право. Независимо от постиженията в изследванията на отделни автори в правната наука цялостно, самостоятелно по действащия Кодекс на труда изследване на правните проблеми на срочните трудови договори няма.

По повод изложеното в дисертацията са разгледани отделни решения на Върховния съд, на Върховния касационен съд и на редица въззивни съдилища по трудови дела.

#### **4. Научна новост на труда.**

Представеният труд представлява опит за цялостно изследване на института на срочните трудови договори, след законодателните промени на Кодекса на труда от 2001 година. Основните научни приноси на дисертационния труд могат да бъдат очертани в следните насоки:

- разгледан е реда за сключване и прекратяване на срочните трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ.

- анализирани са условия за сключване на срочни трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ по действащото законодателство.

- направено е отграничение на срочните трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ от трудовите договори по чл. 71 и чл. 230 КТ.

- направено е отграничение на срочните трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ от трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2-5 КТ, които в хода на изследването съм приела за договори, сключени под прекратително условие.

В дисертационния труд се правят и следните предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на материалното трудово законодателство:

а) да се отмени разпоредбата на чл. 68, ал. 3 КТ, с която се допуска сключването на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ само за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи. Целеният от законодателя резултат да се прекрати порочната практика на сключване на верижни срочни трудови договори с определен срок, не е налице в практиката.

б) за да се препятства сключването на верижни срочни трудови договори с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ е предложено *de lege ferenda* сключването на срочен трудов договор, с определен срок между същите страни за същата работа да бъде възможно само за срок до 3 години. В рамките на този тригодишен срок страните да могат да сключват срочен трудов договор с определен срок не повече от два пъти. След изтичане на 3 - годишния срок между същите страни и за същата работа може да се установи само трудово правоотношение за неопределено време. В следствие на направеното предложение ще бъде излишна и разпоредбата на чл.68, ал. 4 КТ.

в) приемайки наличието на прекратително условие като модалитет на трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ, за по-голяма юридическа прецизност, както и с цел по-лесното практическо използване на трудовите договори с прекратително условие, е добре те да бъдат уредени в отделна разпоредба от срочните трудови договори. Предложението е *de lege ferenda* да се създаде нова отделна разпоредба, която да включва договорите с прекратителна клауза по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ. Правно-технически разпоредбата може да бъде озаглавена „Трудови договори с прекратително условие”

г) за по-голяма яснота за работника или служителя, който ще знае още при самото сключване, че ще работи по трудов договор с прекратително условие - до явяването на трудоустроен или бременна или до явяване на избрания, е направено предложение *de lege ferenda* към разпоредбата, която ще урежда договорите с прекратително условие да бъдат добавени договора за работа на длъжност, определена за заемане от бременна или трудоустроен, до явяване на кандидат, който има право да я заеме, както и договора за работа на длъжност, която се заема с избор - за времето, докато бъде заета въз основа на избор.

г) настъпването на прекратителното условие – извършване на определената работа при договора по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ не винаги е сигурно, тъй като могат да възникнат условия, които довеждат до невъзможност да се завърши уговорената работа. Поради това, във връзка с прекратяване на трудовия договор до завършване на определена работа по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ, е направено предложение *de lege ferenda* прекратителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 4 КТ да бъде допълнено като се предвиди, че договора по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ може се прекрати и при невъзможност работата да бъде завършена.

д) във връзка с прекратяването на трудовия договор за заместване по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ, *de lege ferenda* се предлага да се допълни разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ, която да гласи, че трудовият договор се прекратява със завръщане на замествания на работа или с прекратяване на трудовото му правоотношение.

е) за реализирането на законодателния замисъл, заложен в чл. 68, ал. 2 КТ - равни условия на труд на работниците или служителите по срочен трудов договор и по договор за неопределено време, се предлага *de lege ferenda* за срочните трудови договори да бъде предвиден минимален срок на предизвестие от 30 дни, подобно на договорите за неопределено време, като страните ще имат право да уговарят и по-дълъг срок, до три месеца, но не повече от остатъка на срока на договора.

ж) пак във връзка с принципа, установен в чл. 68, ал. 2 КТ за равни права на работниците или служители, независимо от вида на трудовия договор, *de lege ferenda* е предложено дисциплинарно уволнените работници и служители, заети по срочно трудово правоотношение да дължат обезщетение на работодателя си по чл. 221, ал. 2 КТ в размер на брутно си трудово възнаграждение за срока на предизвестие, както при договорите за неопределено време, а не в размер на действителните вреди.

## **5. Обем и структура.**

Дисертацията е с обем 154 страници, включително съдържанието и списъка на използваната литература.

Структурата на съдържанието е обусловена от целта и задачите на изследването и включва въведение, три глави, заключение и библиография на използваната

литература. Главите съдържат параграфи и точки, в които са обособени тематично въпроси, свързани с разглеждането на изследвания предмет.

## **6. Практическо значение на труда.**

Прегледът на действащата правна уредба на срочните трудови договори ще даде възможност да се очертаят необходимите насоки и конкретни предложения за усъвършенстване на разглеждания правен институт, а така също на основата на критичен анализ на правната уредба и практика да направя основните изводи и предложения *de lege ferenda* за промени в материалния закон. Несъмнено е и практическо измерение на проблематиката. Въпросите, които възникват в правната доктрина и в практиката при прилагането на трудовото законодателство, във връзка със сключване и прекратяване на срочните трудови правоотношения, са многобройни.

Предложените разрешения в дисертационния труд могат да служат при прилагане на законодателството, уреждащо срочните трудови договори. От практическа полза са и предложенията *de lege ferenda*, които законодателят може да използва при бъдещо усъвършенстване на правната уредба на срочните трудови договори.

## **ОСНОВНО СЪДЪРЖАНИЕ НА ТРУДА**

### **I. ВЪВЕДЕНИЕ**

### **II. ГЛАВА ПЪРВА. СРОЧЕН ТРУДОВ ДОГОВОР ПО ЧЛ. 68, АЛ. 1, Т. 1 КТ.**

#### **§1. Понятие и обща характеристика на срока в срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ.**

В параграф първи се разглежда общата характеристика на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Разгледан е въпроса за мястото на клаузата „срок” в съдържанието на трудовия договор.

Българското трудово право разграничава два основни вида трудови договори: трудов договор за неопределено време и срочен трудов договор. Разграничителният критерий е наличието или липсата на клаузата „срок” в съдържанието на трудовия договор.

Срочният трудов договор притежава основните черти на трудовия договор като родово понятие. Той е двустранен, синалагматичен, възмезден, има личен характер и е с продължаващо се действие. Единствената специфика е, че страните уговарят определен период от време, през който ще съществува трудовото правоотношение. Срочният трудов договор с определен срок е уреден в чл. 68, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда. За да се определи като срочен един трудов договор, той задължително трябва да съдържа клаузата „срок”. Срокът като модалитет на трудовия договор е времето, през което действа трудовото правоотношение. Той се уговаря по волята на страните и така се превръща в едностранно неизменен елемент от съдържанието на трудовия договор. Срокът е уговорката, придаваща правно значение на изтичането на определено време.

Срокът е бъдещо събитие. В повечето случаи началният му момент съвпада със сключването на трудовия договор. От този момент насетне срокът започва да тече през съответния период. Възможно е страните да уговорят, че срокът ще започне да тече от определен дата, която се различава от момента на сключване на трудовия договор. В такъв случай ще важи уговорката между страните и срокът ще започне да тече от тази дата, а не от сключването на трудовия договор. Срокът е винаги сигурно събитие. Сигурността засяга самия факт на настъпване, а не момента на настъпване.

Срокът в срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ има прекратителен ефект, тоест той е прекратителен срок. С неговото изтичане се прекратява съществуващото трудово правоотношение. Прекратяването има действие за в бъдеще.

Клаузата „срок“ е част от допълнителното (факултативно) договорно съдържание на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Този срок е точно определен, фиксиран. Няма значение по какъв начин страните ще определят срокът, за който ще действа трудовото правоотношение, важно е да постигнат съгласие относно наличието на клаузата „срок“ и нейната продължителност. Срокът на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ не може да бъде по-дълъг от 3 години, освен ако в закон или акт на Министерския съвет не е предвидено друго. Законодателят е предвидил една максимална продължителност на срочното трудово правоотношение. Идеята на законодателя е да не позволи прекомерна продължителност на обвързването на страните по срочен трудов договор с определен срок. Ако въпреки това страните по някаква причина уговорят по-дълъг срок от 3 години извън допустимите случаи, например чл. 229, ал. 2 и чл. 234, ал. 3 КТ, които дават възможност за сключване на срочен договор с определен срок до 6, съответно 5 години след договорите за професионална квалификация), договарът няма да бъде недействителен. Правната последицата от подобна уговорка е, че срокът ще се редуцира на 3 години.

## **§2. Условия за сключване на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ.**

В **параграф втори** се подлагат на анализ условията за сключване на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ по действащото законодателство. Направен е опит да се намери разграничителния критерий между временна и краткотрайна работа. Обърнато е внимание на проблема, който възниква в практиката, когато характера на работата по срочния трудов договор е сезонна и не е възможно извършването ѝ през целия срок на договора. Във връзка с условията за сключване на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ е разгледана и трансформацията на срочен трудов договор в договор за неопределено време. За по-голяма прецизност на изследването в **параграф втори** е анализирана и правната уредбата на срочните трудови договори в руското, немското и чешкото законодателство.

Сключването на срочен трудов договор с определен срок е изключение от принципа за сключване на договори за неопределено време. Изключение е защото де



lege lata, сключването на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ е поставено в зависимост от характера на работа или дейността, която следва да се изпълнява по него, съгласно чл. 68, ал. 3 КТ. Разпоредбата на чл. 68 КТ беше допълнена с направените изменения от 2001 г. Бяха създадени нови ал. 2, 3 и 4 ( сегашни ал. 3, 4 и 5) на чл. 68 КТ. Целта на направените допълнения на чл. 68 КТ бе да се пресече порочната практика на работодателите, които предлагаха и сключваха с един и същ работник или служител по няколко срочни трудови договори за една и съща работа. Това поставяше работниците и служителите в една крайно неблагоприятна ситуация, в която нямаха никаква сигурност относно продължителността на трудовото си правоотношение. Работодателите сключваха срочни трудови договор обикновено за кратък период, като след изтичането им безпроблемно се „отърваваха” от работниците на служителите. Предвид конкретното прекратително основание, на което се прекратява срочен трудов договор с определен срок - с изтичане на уговорения срок по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, на работниците и служителите не се дължи нито предизвестие, нито обезщетение. А ако работодателят преценише, че има нужда от съответния работник или служител той отново му предлагаше сключването на нов срочен трудов договор по чл. 68, ал.1, т. 1 КТ. Така в българската действителност се появи явлението „верижни” срочни трудови договори за работа, която често има постоянен характер и предполага сключването на трудов договор за неопределено време.

По силата на чл. 68, ал. 3 КТ срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ за определен срок се сключва за временни, сезонни и краткотрайни работи и дейности. Общото между тях е, че това са работи и дейности, които поради обективни причини изискват по-кратка продължителност на трудовото правоотношение. Тези работи или дейности са винаги временни. При сегашната уредба е трудно да се определи разликата между тях. Законодателят не е сметнал за нужно да дефинира понятията „временна” и „краткотрайна” работа или дейност. Липсата на ясен разграничителен критерии, т. е. коя работа е временна и коя краткотрайна, води често до неправилното тълкуване и прилагане на правилата по чл. 68, ал. 3 КТ. От друга страна, това пък е и основаната причина много от сключените на практика срочни трудови договори с определен срок да са незаконосъобразни, тъй като характерът на извършваната работа или дейност по тях не отговаря на посочените изисквания по чл. 68, ал. 3 КТ.

Една от целите на анализа е да се намери някакъв разграничителен критерий между временната и краткотрайната работа. Както бе отбелязано по-горе всички срочни трудови договори са временни и предполагат една по-кратка продължителност на трудовоправната връзка между страните. В трудовоправната литература са правени опити за дефинирането на „временна” и „краткотрайна” работа, но въпреки това остава неясна границата между двете понятия. От даденото определение на „временна” и „краткотрайна” работи би могло да извлече извода, че това са работи, които имат случаен и еднократен характер спрямо постоянния и основен предмет на дейност на работодателя. Смятам, че дали срочният трудов договор с определен срок ще е сключен за временна или краткотрайна работа, това няма никакво правно значение за определянето му като срочен такъв. Ако изхождаме от дадените определения за временна и краткотрайна работа, излиза, че за да е законосъобразен срочният трудов договор с определен срок, трябва да има кратка продължителност от няколко месеца, за да приемем, че отговаря на изискванията на разпоредбата на чл. 68, ал. 3 КТ. Какво тогава ще стане със срочните трудови договори, които са сключени за максимален срок от 3 години. В подобна хипотеза не може да говорим за епизодичност и случайност, тъй като максималния срок от 3 години предполага една по-голяма трайност на трудовото правоотношение. По смисъла на направените определения такъв договор няма да бъде сключен нито за временна, нито за краткотрайна работа, което пък би го направил незаконосъобразен. Не виждам пречка при инцидентно възникнали работи, с подчертан епизодичен характер да се сключи трудов договор за завършване на определена работа. Този договор най-пълноценно ще задоволи потребността от случайно и еднократно възникнала работа.

И все пак, имайки предвид изложеното до тук, струва ми се, че може да се определи една работа като временна или краткотрайна, в зависимост от това дали възникналата работа има случаен характер, т.е не е част от основната дейност на предприятието или е част от тази дейност, но поради краткотрайния ѝ характер може да се извършва за определени дни или часове през месеца. Всъщност, типичен пример за трудов договор за краткотрайна работа е този по чл. 114 КТ.

По действащото законодателство срочен трудов договор с определен срок се сключва и за сезонна работа. Дефиницията на сезонна работа се извлича от легалното определение на „сезонна заетост”. То се съдържа в §1, т. 28 от ДР на Закона за

насърчаване на заетостта. „Сезонната заетост” е заетостта, при която се работи през определени периоди на календарната година и в зависимост от природно-климатичните дадености. Срокът в тези случаи е точно фиксиран и с изтичането му трудовият договор се прекратява (чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ). Тази разпоредба създава сериозни проблеми в практиката. Не винаги е сигурно, че ще има подходящи условия за извършването на определената работа или няма да настъпи неочаквано събитие, което да възпрепятства осъществяването ѝ. Например: реколтата може да бъде унищожена от градушка. В подобна хипотеза на работодателя ще се наложи да прекрати предсрочно трудовия договор, тъй като няма необходимост от съответния работник. За целта работодателят ще трябва да посочи конкретно прекратително основание, предвидено в Кодекса на труда, а в някои случаи ще дължи предизвестие и/или обезщетение за неспазен срок на предизвестие. Възможна е и другата хипотеза - определеният срок да е прекалено кратък за извършване на „сезонната“ работа. Това ще наложи удължаване срока на трудовия договор със споразумение по чл. 119 КТ. При удължаване на срока пак ще трябва да се посочи точно определен срок, който може отново да не е достатъчно дълъг. Освен това продължението на срока в този случай представлява сключване на втори срочен трудов договор със същия работодател, поради което за него трябва да бъдат налице и изискванията за „изключението” по чл. 68, ал. 4 КТ. Ако не са налице условията по смисъла на чл. 68, ал. 5 КТ, следва да се приеме, че правоотношението е за неопределено време. Тъй като работодателят би трябвало да предвиди какъв срок ще е необходим за извършването за сезонната работа, то той поема и риска от по-ранното или по-късното ѝ приключването. Този риск винаги съществува, тъй като границите на сезона са колебливи и създават трудност при точното определяне на неговия край. Поради изброените причини смятам, че сключването на срочен трудов договор с определен срок за сезонна работа не е най-удачното решение. От тук възникват две алтернативи.

Едната е да се създаде ново прекратително основание в чл. 325 КТ, което да урежда прекратяването на трудовия договор за сезонна работа с изтичане на сезона. Тук възниква въпросът: може ли да приемем, че изтичането на сезонът е винаги сигурно събитие? Смятам, че отговорът на този въпрос е по-скоро отрицателен. Действително астрономически конкретния сезон започва и приключва на конкретна дата. Това е един точно определен срок. Но при сезонната работа трябва да се вземе

предвид една нейна специфична характеристика, а именно характера на извършваната работа. Сезонната работа в повечето случаи е свързана с определени климатични, температурни и други условия. Извършването и зависи и е възможно само при такива условия. Макар и астрономически сезонът да изтича на точно определена дата, ако липсват необходимите условия, ще е невъзможно да се осъществи сезонната работа. В подобни случаи ще сме изправени пред така наречените „мъртви сезони”, тоест сезони при които поради липса на благоприятни климатични условия няма активност. Съществуват и сезонни работи, които нямат пряка връзка с климатичните условия и не зависят от астрономическата продължителност на сезона. Те зависят от наличието на други условия. Ако тези условия липсват сезонната работа няма да може да се реализира. Изхождайки от написаното до тук, смятам, че договорът за сезонна работа не може да се приеме за срочен. Липсва сигурност относно настъпване на сезона, а настъпването на срокът е винаги сигурно събитие. Изправени сме пред наличието на едно прекратително условие. Условието, което ще прекрати трудовия договор за сезонна работа е изтичане на сезона, което е несигурно по своя характер събитие.

Другата възможност е за сезонна работа да се сключи трудов договор до завършване на определен работа. В тази хипотеза работата трябва да е точно определена в количествено и качествено отношение. Например като прекратително условие в трудовия договор може да посочи „събиране на реколтата”. Този трудов договор ще отговаря най-пълно на необходимостта на работодателя от сезонни работници или служители. Трудовия договор ще се прекрати в най-подходящия момент и няма да е обвързано с точно определен срок, което може да създаде значителни проблеми, както бе отбелязано по-горе.

Освен за „временни, сезонни и краткотрайни работи” срочен трудов договор за определен срок може да се сключи и с новопостъпващи работници или служители в обявени в несъстоятелност или ликвидация предприятия (чл. 68, ал. 3 от КТ). Разпоредбата се отнася само за новопостъпващи работници или служители в предприятия обявени в несъстоятелност или ликвидация. Тук са налице две хипотези, в които е възможно сключването на срочен трудов договор с определен срок .

Едната хипотеза е обявяване на предприятието в несъстоятелност. Срочният трудов договор по чл. 68, ал.1, т. 1 КТ с новопостъпващи работници или служители

може да се сключи от постановяване на решението от съда, с което предприятието-длъжник се обявява в несъстоятелност (чл. 711, ал. 1 ТЗ), а не от обявяване на решението от съда, с което се открива производството по несъстоятелност по чл. 630, ал. 1 ТЗ. Трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ ще се сключи между съответния работник или служител и синдика. Неговата дейност е по осъществяване на предоставените от Търговския закон (ТЗ) функции за удовлетворяване интересите на кредиторите на намиращото се в несъстоятелност търговско дружество посредством управление на предприятието за запазване и попълване масата на несъстоятелност и други дейности предвидени в закона. Той лично упражнява всички права, които са били в компетентност на длъжника. Под управление на текущите дела се има предвид и управлението във връзка с наетите работници и служители, вземане на решения за прекратяване на трудовите отношения, както и за назначаване на нови служители. Следователно синдикът има работодателска правоспособност и може да встъпи като страна по трудово правоотношение, съответно да сключва и прекратява трудови договори.

Втората хипотеза е сключване на срочни трудови договори с определен срок в предприятие, обявено в ликвидация. Правната уредба се съдържа в глава XVII, чл. 266 - 274 ТЗ. Ликвидацията е свързана с прекратяването на търговското дружество. Ликвидацията е производство, в рамките на което търговското дружество реализира своите права, тоест превръща ги в пари и с получената сума погасява свои парични задължения. Назначава се и ликвидатор, който се занимава с делата на дружеството, докато трае ликвидацията. Срочен трудов договор може да се сключи след прекратяване на търговското дружество, с цел да се задоволи потребността от нови работници или служители, които да спомогнат извършване на ликвидацията. Трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ се сключва от ликвидатора, тъй като той има правата и задълженията на управителен орган в зависимост от вида на дружеството, следователно той би трябвало да разполага и с работодателска правоспособност. Поначало ликвидацията следва да се извърши в определен срок, което означава, че и продължителността на трудовото правоотношение трябва да бъде съобразена с този срок.

Извън случаите по чл. 68, ал. 3 КТ срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ може да сключи и за работа, която няма временен, сезонен или краткотраен характер,

тоест за работа, която се отнася до основния предмет на дейност на работодателя. Разпоредбата на чл. 68, ал. 4 КТ допуска сключването на срочен трудов договор с определен срок за работа или дейност с постоянен характер по „изключение” . Определение на понятието „изключение” е дадено в §1, ал. 1, т. 8 от ДР на КТ. „Изключение” по смисъла на чл. 68, ал. 4 КТ е налице, когато има конкретни „икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер”. Причините са примерно изброени. Най-често това са производствени причини, които са свързани с основната дейност на работодателят. Тези причини налагат наемането на нови работници или служители само за определен период.

В тези случаи работодателят няма постоянна необходимост от новите работници или служители, поради което законът допуска с тях да се сключи срочен трудов договор с определен срок. Конкретните причини трябва да съществуват към момента на сключване на трудовия договор. Те трябва да налагат наемането на нови работници или служители само за определен период, поради което обуславят срочността на трудовото правоотношение. Работодаателят трябва да мотивира сключването на трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Това ще стане като той писмено и изрично посочи в трудовия договор причината, която налага сключването на такъв договор. Продължителността на трудовото правоотношение трябва да съответства на времето, през което конкретната причина съществува, защото, както вече бе отбелязано, тя обуславя срока. Ако работодателят сключи срочен трудов договор по „изключение” по смисъла на чл. 68, ал. 4 КТ, без да посочи и опише конкретното обстоятелство, трудовият договор с определен срок ще бъде незаконосъобразен и ще се смята за сключен за неопределено време по силата на чл. 68, ал. 5 КТ.

Разпоредбата на чл. 68, ал. 4 КТ предвижда, че такъв срочен трудов договор може да се сключи за срок най-малко от 1 година. Законодателната идея е да не се допусне дълготрайно обвързване, а трудовото правоотношение да съществува относително кратък период, тъй като се предполага, че възникналата производствена причина има помощен и случаен характер и ще съществува само определено време. В тази хипотеза срочният трудов договор може да сключи и за по-кратък срок от едногодишния, но само по писмено искане на работника или служителя.

Сключеният договор с определен срок по чл. 68, ал. 4 КТ между същите страни и за същата работа може да бъде подновяван само един единствен път и за срок най-малко 1 година. Ако работодателят наруши това ограничение и сключи срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ за трети, четвърти и т. н. път, то той ще бъде незаконосъобразен и по смисъла на ал. 5 на чл. 68 КТ ще се смята за сключен за неопределено време. Ако бъде сключен втори срочен трудов договор по чл. 68, ал. 4 КТ, в съдържанието му също трябва изрично да се опише производствената причината, която налага сключването му. Ако това не бъде направено ще се приеме, че последният е сключен в нарушение на чл. 68, ал. 4 КТ.

Във връзка с условията за сключване на срочен трудов договор в **параграф втори** е разгледана и хипотезата по чл. 67, ал. 3 КТ. Освен първоначалното сключване на срочен трудов договор разпоредбата на чл. 67, ал. 3 от КТ предоставя възможността за последващо изменение на времетраенето на трудовия договор – от безсрочен в срочен. Това стана възможно с измененията и допълненията на Кодекса на труда от месец март 2001г. Целта на законодателя беше да се противодейства на практиката на превръщане на безсрочни в срочни трудови договори, чрез подписване на писмени споразумения между страните по чл. 119 КТ, без други допълнителни изисквания. Работодателите често злоупотребяваха с предоставената им правна възможност по чл. 119 КТ, която бе съпроводена с използването на натиск спрямо работниците или служители да подпишат споразуменията за превръщане на сключени като безсрочни в срочни трудови договори с определен срок. Съгласието на работниците или служители често беше изтръгвано чрез заплашване, че ако не подпишат „споразумение“ ще им бъдат прекратени трудовите договори или с обещанието, че работодателят периодично ще подновява срочните им трудовите правоотношения. Впоследствие работодателите безпроблемно прекратяваха срочните трудови договори, позовавайки се на законовото основание по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ.

За да преустанови тази масова практика на превръщане на безсрочни в срочни трудови договори, законодателят създаде условия за това чрез новата алинея 3 на чл. 67 КТ.

На първо място трябва да е налице писмено изразено волеизявление на работника или служителя, отправено до работодателя. Както бе отбелязано по-горе, не

е необходимо инициативата за изменението да е на работника или служителя. Не е необходимо и писменото волеизявление да бъде мотивирано. Законът не поставя подобно изискване, но е задължително то да изразява по един ясен и категоричен начин желанието на работника или служителя, безсрочният му трудов договор да се превърне в срочен договор за определен срок.

Това писмено волеизявление трябва да предхожда по време сключването на споразумението по чл. 119 КТ. Писменото волеизявление и споразумението са два отделни акта. Идеята е работникът или служителят първо да изрази доброволно и категорично желанието си да бъде променено времетраенето на трудовия му договор и едва след това страните да преминават към подписването на споразумението по чл. 119 КТ. Затова за прилагането на чл. 67, ал. 3 КТ не е достатъчно само подписването на споразумението по чл. 119 КТ от работника или служителя. Ако липсва писменото желание на работника или служителя изразено с отделен писмен акт, трудовият договор, въпреки подписаното споразумение няма да се превърне в срочен с определен срок.

С подписване на споразумението сме изправени пред един срочен трудов договор с определен срок, уреден в чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. И тук възниква въпросът трябва ли при трансформацията по чл. 67, ал. 3 КТ работодателят да се съобрази с разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ. Отговорът следва да е положителен. Разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ са императивни и страните са длъжни да се съобразят с тях. Следователно установените в чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ изисквания трябва да са налице, както при първоначалното сключване на срочен трудов договор, така и при една последваща промяна по чл. 67, ал. 3 КТ.

Разпоредбата на чл. 68, ал. 3 КТ ограничава сключването на срочни трудови договори само до случаите, когато е оправдано, най- често, когато самият характер на работа го налага. На практика тази разпоредба забранява сключването на срочни трудови договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ за работи, които са част от нормалната и постоянна дейност на работодателя. Следователно в тази хипотеза няма да е възможна трансформацията по чл. 67, ал. 3 КТ, тъй като не е налице изменение на характера на работата - от такава с постоянен характер във временна, сезонна или краткотрайна. Или казано накратко няма как да се сключи срочен трудов договор с определен срок за



работа, която има постоянен характер. Дори и да има подобна уговорка между страните, то тя ще е недействителна и следва да се приложи разпоредбата на чл. 68, ал. 5 КТ и трудовият договор да се смята за сключен за неопределено време.

Разпоредбата на чл. 68, ал. 4 КТ предвижда сключването на срочни трудови договори с определен срок за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Причината тук е в самата дейност на работодателя, а не в характера на работа. В тази хипотеза страните са свободни да сключат трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ за работа или дейност, която има постоянен характер. Смятам, че в тази хипотеза е възможна трансформацията по чл. 67, ал. 3 КТ. че за да се извърши промяната по чл. 67, ал. 3 КТ е необходимо да е налице изключението по чл. 68, ал. 4 КТ и § 1, т. 8 от ДР на КТ.

Разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ имат за цел да прекратят порочната практика на сключване на верижни срочни трудови договори с определен срок. Законодателят не дава възможност за работи, които имат постоянен характер и са свързани с основната дейност на работодателя да се сключи трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. В ал. 4 на чл. 68 от КТ се допуска сключването на срочен трудов договор с определен срок за постоянна работа, но само при наличието на конкретни обстоятелства, които вече бяха разгледани. Разпоредбата на чл. 68, ал. 4 КТ поставя и ограничение относно последващото сключване на договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Допустимо е сключването на такъв договор само още два пъти по смисъла на чл. 68, ал. 4 КТ. Въпреки създаването на тези две, нови разпоредби през 2001 г. възниква съмнение относно ефикасността им. Масово в практиката сключените срочни трудови договори са незаконосъобразни, поради факта, че характерът на извършваната работа не отговаря на законовите изисквания, уредени в чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ. Огромен е и броя на съдебните дела по този въпрос. При възникнал трудов спор относно прекратяването на срочен трудов договор на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ при разглеждане на делото съдът се произнася по един преюдициален въпрос. Законосъобразно ли е сключен договорът като срочен? На посоченото основание може да бъде прекратен само срочен трудов договор с определен срок, който е сключен при съблюдаването на изискванията по ал. 68, ал. 3 КТ за характера на работа. В не малка част от случаите съдът открива нарушение на посочената разпоредба и отменя заповедта за прекратяване на договора като незаконосъобразна, с всички произтичащи

от това последици. А една от причината за неправилното прилагане на правилата по ал. 3 от чл. 68 КТ при сключване на срочни трудови договори, е липсата на дефиниция на понятията „временна, сезонна и краткотрайна работа“.

Също така считам, че разпоредбата на чл. 68, ал. 3 КТ ограничава свободната воля на страните. Те не могат да сключат срочен трудов договор за работа, която няма „временен, сезонен или краткотраен характер“. А понякога страните желаят само за определено, кратко време да създадат трудови правоотношения. Въпреки желанието и евентуалния интерес от наличието на срок в трудовия договор, законът не го позволява. За работа, която е част от постоянната дейност на работодателя, срочен трудов договор с определен срок не може да се сключи дори и при изрично желание на двете страни. Преди 2001 г. законът предвиждаше срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ да се сключи по взаимно съгласие на страните, стига да не се превиша максималния срок от 3 години. Изисквания за характер на работа не съществуваха и това задоволяваше и отговаряше на желанията на страните.. Изводът, до който стигам е, че в практиката въпросната разпоредба не изпълнява пълно и точно законодателния замисъл. Поради което предлагам *de lege ferenda* да бъде отменена разпоредбата на чл. 68, ал. 3 КТ. Така сключването на срочни трудови договори с определен срок ще бъде поставено в зависимост от волята на страните. За да не възникне отново проблемът със сключването на верижни срочни договори по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ смятам, че е необходимо да бъде уредено изрично колко пъти може да се сключва такъв договор. Предлагам *de lege ferenda* сключването на срочен трудов договор, с определен срок между същите страни за същата работа да бъде възможно само за срок до 3 години. В рамките на този тригодишен срок страните да могат да сключват срочен трудов договор с определен срок не повече от два пъти. След изтичане на 3 - годишния срок между същите страни и за същата работа може да се установи само трудово правоотношение за неопределено време. В случай, че работодателят сключи с един и същ работник или служител за една и съща работа последващ срочен трудов договор след 3 - годишния срок, то той ще е незаконосъобразно сключен и следва да се приеме за договор за неопределено време. В следствие на направеното предложение ще бъде излишна и разпоредбата на чл.68, ал. 4 КТ

Освен изискванията по чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ относно сключването на срочни трудови договори, с направените изменения и допълнения на Кодекса на труда от 01.

07. 2006 г. се създаде нова разпоредба, която предвижда еднакъв обем права и задължения на работниците или служителите по срочен трудов договор и по договор за неопределено време. Целта на законодателя е да не позволи дискриминация по отношение на работниците или служителите, заети по срочно трудово правоотношение и да им осигури равно третиране с работниците или служителите, заети по безсрочно правоотношение.

**§ 3. Прекратяване на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Трансформация на трудов договор с определен срок в договор за неопределено време по чл. 69, ал. 1 КТ.**

В параграф трети се разглеждат основанията за прекратяване на срочния трудов договор с определен срок по чл. 325, ал. 1, т. 1 и чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ. Особено внимание е отделено на моментът на прекратяване на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Направен е анализ на разпоредбата на чл. 69, ал. 1 КТ, която урежда превръщането на срочния трудов договор с определен срок в договор за неопределено време по чл. 69, ал. 1 КТ. В процеса на изследване са направени и съответните предложения *de lege ferenda* за промяна на срока на предизвестие при предсрочно прекратяване на срочния трудовия договор от работника или служителя и срокът, за който се изплаща обезщетение на работодателя при дисциплинарно уволнение на работника или служителя по чл. 221, ал. 2 КТ.

Кодексът на труда установява специфично основание, на което да се прекрати срочният трудов договор с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Прекратителното основание е уредено в разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, която гласи, че срочният трудов договор се прекратява с изтичане на уговорения срок. След като страните са уговорили определен срок, те още при възникване на трудовото правоотношение знаят точния момент, в който то ще се прекрати. Прекратяването по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ не се извършва едностранно, то е резултат от постигнатото съгласие между страните още при сключването на трудовия договор. Поради тази причина страните не си дължат предизвестие или обезщетения по чл. 220 КТ.

Едната от предпоставките трудовият договор с определен срок да се прекрати поради изтекъл срок е трудовото правоотношението да е валидно възникнало, тъй като в практиката често се пораждат спорове относно действителността на клаузата „срок“.

А за да е валидно възникнало трудовото правоотношение по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, то срочният трудов договор с определен срок трябва да отговаря на изискванията, посочени в чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ. Ако срочният трудов договорът не отговаря на законовите изисквания, ще се реализира правната фикция за безсрочно сключен трудов договор по чл. 68, ал. 5 от КТ и трудовият договор няма да може законосъобразно да се прекрати на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ. В този случай за работника или служителя възниква правен интерес да предяви иск срещу работодателя и да поиска от съда да отмени заповедта за прекратяване на трудовия договор като незаконосъобразна.

Една от целите на изследването на правната уредба на прекратяване на срочен трудов договор с определен срок е да се даде отговор на въпросът от кой момент се прекратява трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Несъмнено е практическото значение на този въпрос.

В трудовоправната литература е общоприето, че изтичането на срока на договора е юридическото събитие, с чието настъпване срочното правоотношение се прекратява на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, без прекратяването в този случай да зависи от волята на страните. Срокът се изчислява по правилата на чл. 72 от ЗЗД и изтича в последния работен ден. Чл. 128а КТ, визира едно основно задължение на работодателя, а именно издаване на писмена заповед за прекратяване на трудовото правоотношение. Писмената заповед на работодателя по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ има само констативно и декларативно значение. Издаването ѝ отразява самото прекратяване, а не го поражда. Дори и да не е издадена заповед за прекратяване на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ от работодателя, трудовото правоотношение се прекратява, изхождайки от чисто констативния характер на заповедта. Но ако работодателят не издаде заповед за прекратяване на срочния трудов договор с определен срок е възможно да започне да се развива съставът на чл. 69, ал. 1 КТ.

Чл. 69, ал. 1 КТ урежда трансформацията на срочен трудов договор в договор за неопределено време при наличието на предвидения в закона фактически състав. За да се осъществи тази трансформация трябва да са налице следните предпоставки:

- срокът на трудовия договор трябва да е изтекъл.
- работникът или служителът трябва да продължи да работи 5 или повече последователни работни дни, непосредствено след изтичане на този срок. Условието е

това да са реално отработени дни и то без прекъсване. Работникът или служителят трябва да е работил същата по характер работа и на същото място на работа.

- длъжността да е свободна. Ако преди изтичане на 5-дневния срок, работодателят наема нов работник или служител, то трансформацията не би могла да се осъществи по смисъла на чл. 69, ал. 1 КТ.

- работодателят трябва да е възразил писмено, относно оставането на работника или служителя на съответната длъжност. Ако възражението е направено устно, то няма да породи правно действие. В практиката се приема, че връчването на заповедта за прекратяване на трудовия договор може да замести изричното възражение на работодателя срещу работникът или служителят да продължи да работи, след изтичане срока на договора. Има изразено мнение, че работодателят трябва изрично да е възразил на работника или служителя да продължи работа, след като е изтекъл срока на договора. Издаването само на писмена заповед за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ няма да е достатъчно, тъй като тя само ще констатира, че срокът е изтекъл. Считам, че връчвайки заповедта за прекратяване на трудовия договор, работодателят по достатъчно категоричен начин изразява желанието си да прекрати трудовото правоотношение с конкретния работник или служител.

От съдебната практика се извлича още едно интересно изискване - да е допустимо длъжността да бъде заета по безсрочен трудов договор. В свое решение, ВКС приема, че не е допустимо да работи по безсрочен трудов договор гост - преподавател по чл. 52 ЗВО, тъй като с гост - преподавател може да се сключи само трудов договор за срок от една година. Такъв договор може да се подновява, но само като срочен. А от тук и изводът, че в подобна хипотеза трансформацията по чл. 69, ал. 1 КТ не може да се осъществи.

Тези изисквания трябва да са налице кумулативно. Само при това положение срочен трудов договор с определен срок може да се превърне в договор за неопределено време. Ако предпоставките по чл. 69, ал. 1 КТ са налице едновременно, срочният трудов договор се превръща в договор за неопределено време, без да е необходимо работодателят да издава някакъв изричен писмен акт. Трансформацията ще се осъществи по силата на закона. Щом работникът или служителят продължава да работи, а работодателят от своя страна „мълчи” и не се противи на възникналата

ситуация, то значи че е налице съвпадение на насрещните воли на двете страни за превръщане срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ в договор за неопределено време. Както вече отбелязах, не е необходимо работодателят да издава нарочна заповед, но от гледна точка на изрядността на трудовото досие на работника и яснота в отношенията между страните е желателно да констатира в свой акт приложението на чл. 69, ал. 1 КТ.

При осъществяване на трансформацията по чл. 69, ал. 1 КТ възниква интересен въпрос, на който съм се опитала да дам отговор. Въпросът е кой е моментът на прекратяване на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, ако работникът или служителят остане да работи след изтичане на срока? В тези случаи би трябвало да се приеме, че писмената заповед на работодателя ще има прекратителен ефект. Заповедта в този случай ще придаде прекратителен ефект и на самия срок.

От казаното до тук приемам, че моментът на прекратяване на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ съвпада с изтичането на самия срок, който е уговорен между страните. Но това ще е така при положение, че срочното трудово правоотношение се е развило по обичайния си ред и работникът или служителят не е продължил да изпълнява трудовите си задължения, след като срокът е изтекъл. Ако обаче съставът по чл. 69, ал. 1 КТ е започнал да се развива, релевантна ще е единствено и само заповедта на работодателя, тоест тя ще има конститутивен (прекратяващ) ефект. В случая заповедта не просто ще констатира прекратяването, а ще го породи. Разпоредбата на чл. 69, ал. 1 КТ предполага едно по-специфично развитие на срочното трудово правоотношение. Прекратяването в тази хипотеза ще има специален характер, различен от общият прекратителен режим, предвиден в чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ.

Освен прекратителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, в **параграф трети** съм разгледала и основанието за прекратяване на срочен трудов договор с определен срок по чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ. То предвижда, че работникът или служителят може да прекрати едностранно, без предизвестие срочното си трудово правоотношение, ако премине на друга работа за неопределено време. Предишната разпоредба позволяваше прекратяването само, при положение, че работникът или служителят работи по трудов договор за заместване по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ. С направените изменения на Кодекса на труда от 2008 г., законодателят предостави тази правна възможност и по отношение на

работниците и служителите, заети по срочни трудови договори с определен срок. Законодателният замисъл е да се даде приоритет на интересите на работниците или служителите, когато те имат възможност да могат бързо и безпрепятствено да преминат към постоянна трудова заетост, която предполага и по-голяма стабилност.

Прекратяването по чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ е предсрочно, преди да е изтекъл уговореният между страните срок. Законодателят е улеснил работниците или служителите, като е предвидил прекратяването да става, без да се дължи предизвестие. Текстът на чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ определя, че работникът или служителят трябва да „премине” на новата си работа за неопределено време, за да е възможно прекратяването на срочния трудов договор на това основание. Законодателят не е определил изрично какво означава работникът или служителят да е преминал на нова работа. Реално да е постъпил на новата работа или е достатъчно сключването на трудов договор за неопределено време. При направения анализ на разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ съм стигнала до извода, че волеизявлението от страна на работника или служителя ще има прекратително действие само, ако има сключен трудов договор за неопределено време. Няма да е необходимо работникът или служителят реално да е започнал да изпълнява трудовите си задължения.

**В параграф трети** се разглежда и потестативното право на работника или служителя да прекрати трудовото си правоотношение едностранно като отправи писмено предизвестие до работодателя си по чл. 326, ал. 1 КТ. Разпоредбата на чл. 326, ал. 1 КТ предвижда възможността за прекратяването на трудовите договори, без значение дали са срочни или за неопределено време. Видът на договора има значение единствено и само за срокът на предизвестieto по чл. 326, ал. 2 КТ. Срокът на предизвестие при прекратяване на трудовите договори за неопределено време е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. При срочните трудови договори важи императивното правило, че срокът на предизвестие е 3 месеца, но не повече от остатъка на срока на договора. Този срок на предизвестие се прилага само доколкото срокът на самия договор изтича три или повече месеци след отправяне на предизвестieto. *De lege lata* три месечният срок е фиксиран и страните не могат да уговорят нещо различно. Намирам предвидения срок на предизвестие в тези случаи за прекалено дълъг. При сключването на трудов договор с определен срок и двете страни знаят с точност кога ще се прекрати трудовото правоотношение, поради

което срокът на предизвестие ми изглежда необосновано дълъг. Смятам, че по-дългият срок на предизвестие е много по-подходящ за договорите за неопределено време, при които страните нямат точна представа кога ще се прекрати правоотношението. Дългият срок би поставил работника или служителя по срочно правоотношение в едно затруднено положение. Ако на съответния работник или служител бъде предложена работа за неопределено време няма да съществува пречка, тъй като законът му предоставя правна възможност да прекрати трудовото си правоотношение без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ. Но ако работникът или служителят реши да постъпи на нова работа по срочно правоотношение, той ще е длъжен да спазва три - месечния срок на предизвестие. Разбира се, работникът или служителят може да се възползва от предвидената в чл. 220, ал. 1 КТ правна възможност и прекрати трудовия договор преди изтичане срока на предизвестие, като изплати на работодателя обезщетение за неспазения срок. Струма ми се, че в подобна хипотеза работникът или служителят по срочно правоотношение ще бъде поставен в едно по-неблагоприятно положение от работниците или служителите, заети по договор за неопределено време. Поради това считам, че разпоредбата на чл. 326, ал. 2 КТ е в противоречие с разпоредбата на чл. 68, ал. 2 КТ, която предвижда еднакви права и задължения за работниците или служителите, независимо от вида на трудовият им договор. Струва ми се, че би било справедливо *de lege ferenda* за срочните трудови договори също да бъде предвиден минимален срок на предизвестие от 30 дни подобно на договорите за неопределено време, като страните ще имат право да уговорят и по-дълъг срок до три месеца, но не повече от срока на договора.

Пак във връзка с принципа, установен в чл. 68, ал. 2 КТ за равни права на работниците или служители, независимо от вида на трудовия договор, съм разгледала и въпроса за размера на обезщетението по чл. 221, ал. 2 КТ, което се дължи на работодателя при дисциплинарно уволнение на работещи по срочно трудово правоотношение. Вредата, която подлежи на обезвреда се диференцира, в зависимост от вида на прекратения трудов договор - срочен или за неопределено време. Когато с уволнението се прекратява безсрочно трудово правоотношение, подлежащата на обезщетяване вреда е в размер на брутно трудово възнаграждение на работникът или служителят за срока на предизвестие. При срочен трудов договор на обезщетяване подлежи действителната вреда, претърпяна от работодателя. В чл. 221, ал. 4, т. 2 КТ



законодателят дава легална дефиниция на понятието „действителни вреди“. Действителната вреда е оставането на работодателя без работник или служител за конкретната длъжност. При дисциплинарно уволнение работникът или служителят трябва да изплаща обезщетение на работодателя си до моментът, в който последният не си наеме нов работник или служител, но не повече от срока на трудовия договор. Не е ясно колко време ще отнеме на работодателя да наеме нов работник или служител, още повече, че законът не изисква от него извършване на определени действия за намиране и наемане на нов работник или служител. Възможно е работодателят да не положи необходимите усилия, за да намери нов работник или служител или въобще да не търси такъв, но въпреки това работникът или служителят ще е длъжен да му изплаща обезщетение. Смятам, че с разпоредбата на чл. 221, ал. 2 КТ се установява различното третиране и дискриминиране на работници или служители по признак - срок на трудовия договор. Въз основа на което, предлагам *de lege ferenda* разпоредбата на чл. 221, ал. 2 КТ да бъде изменена, като срокът за изчисляване размера на обезщетението от работника или служителя при дисциплинарно уволнение е същия, както за тези, работещи по трудово правоотношение за неопределено време, а не в размер на действителните вреди.

При прекратяване на срочен трудов договор на основание чл. 325, ал. 1, т.3 КТ работникът или служителят може да оспори законосъобразността на прекратяването. Работникът или служителят може да се защити срещу незаконното уволнение като подаде иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ - иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Освен този иск, уволненият работник или служител може да предяви и иск за изплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението. По специфично е положението при предявяване от работника или служителя на искът за възстановяване на предишната работа по чл. 344, ал. 1 т. 3 КТ. Възстановяването на работа в тези случаи е допустимо само, ако към датата на постановяване на съдебното решение, срокът на трудовия договор не е изтекъл. Ако този срок е изтекъл, трудовия договор междувременно би се прекратил поради изтекъл срок и вече няма да съществува трудово правоотношение, на което да бъде възстановен работникът или служителят. Изтичането на срока към момента на постановяването на съдебното решение е нов юридически факт, който има значение за предмета на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ. В подобна хипотеза, съгласно чл. 235, ал. 3 от Гражданско

процесуалния кодекс (ГПК) , съдът е длъжен да вземе предвид този обективен факт. В този случай съдът следва да признае иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, но да отхвърли като неоснователен иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, тъй като съдът не може да възстанови вече трудово правоотношение, поради изтекъл срок и няма как работникът или служителят да бъде възстановен на предишната работа.

## **II. ГЛАВА ВТОРА. СРОКЪТ В ТРУДОВИЯ ДОГОВОР ЗА ИЗПИТВАНЕ И ТРУДОВИЯ ДОГОВОР ЗА УЧЕНИЧЕСТВО.**

В Глава втора са разгледани трудовият договор за изпитване по чл. 70 КТ и трудовият договор за ученичество по чл. 230 КТ. В практиката тези договори често се бъркат със срочните трудови договори с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Целта, която съм си поставила в тази глава е да направя ясно разграничение между тези договори по чл. 70 и чл. 230 КТ и срочните договори с определен срок.

**В параграф 4: „Срокът в трудовия договор за изпитване“**, се съдържа общ преглед върху правната уредба на трудовия договор за изпитване. Основен акцент е поставен върху наличието на модалитета „срок“ в съдържанието на трудовия договор за изпитване.

В практиката често трудовият договор за изпитване се бърка със срочния трудов договор с определен срок. Трудовият договор със срок за изпитване не е срочен трудов договор по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Не случайно е самостоятелно уреден в чл. 70 и чл. 71 от Кодекса на труда. Различната правна уредба засяга неговото сключване, съществуване и прекратяване. В съдържанието и на двата трудови договора присъства клаузата „срок“, но тя има различно предназначение. При срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ срокът е конкретното време, през което работникът или служителят трябва да престира работната си сила в полза на работодателя, в количество и качество уговорено между тях. При него страните уговарят самата продължителност на трудовото правоотношение. При трудовите договори по чл. 70 КТ, срокът има специфично предназначение. Предназначението на клаузата „за изпитване“ е да даде възможност на работодателя да провери в процеса на работа годността на работника или служителя. Освен професионалните умения на работника или служителя, работодателят може да вземе предвид и неговите лични качества. Впоследствие,

базирайки се на тези си наблюдения, работодателят преценява, дали работникът или служителят е подходящ за дадената работа. Работникът или служителят не просто престира работната си сила, а трябва да докаже, че притежава необходимите качества, за да заеме окончателно длъжността. Законът позволява такъв договор да се сключи и в полза на работника или служителя, когато той иска да провери подходяща ли е за него съответната работа.

В направеното изложение съм изразила мнението, че трудовият договор за изпитване е договор, който съдържа два модалитета – срок и прекратително условие. В този смисъл съм разгледала и различните теории отразени в трудовоправната литература по въпроса, какъв точно модалитет съдържа трудовия договор за изпитване. Смятам, че действието на един договор може да се обуслови от комбинираното действие на тези два модалитета. В този случай условието няма да придобие признаците на срока или обрано. Срокът и условието ще имат относително самостоятелен живот, макар и едновременно да бъдат модалитети на една правна сделка. В подобна хипотеза страните могат да уговорят, че ако условието настъпи до определена дата, сделката се счита за прекратена. Трудовият договор за изпитване съчетава именно тези два модалитета. Ако до изтичане на срока на изпитване настъпи прекратителното условие, то трудовото правоотношение ще се смята за прекратено. А прекратителното условие е отрицателната оценка от изпитването, направена от страната, в чиято полза е уговорен изпитателния срок.

Макар да съдържа „срок“ като модалитет, трудовият договор за изпитване не е срочен по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Двата договора се различават съществено по няколко признака.

На първо място двата договора се сключват на различно основание. Срочният трудов договор за определен срок се сключва на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. За трудовия договор за изпитване, законодателят е предвидил отделно основания по чл. 71, ал. 1 КТ.

Трудовият договор със срок за изпитване може да се сключва за всякакви работи и дейности. Законът не поставя никакви ограничения. Единственото изискване е към тези договори да се прибегва тогава, когато е необходимо да се провери: „годността на работника или служителя“ да изпълнява дадената работа или когато работникът или

служителят иска да провери дали работата е подходяща за него. Такава необходимост за даденият работодател може да възникне винаги и при всяка дейност, независимо от нейния характер. Липсата на ограничения относно характера на работа е друга съществена отлика от срочните трудови договори с определен срок. Изискванията за срочните трудови договори с определен срок по чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ не намират приложение при сключване на трудови договори със срок за изпитване. Макар договора за изпитване да съдържа точно определен срок, то той може да се сключва за всякакви работи и дейности, като това няма да е нарушение на трудовото законодателство.

Срокът в двата договора има различно предназначение. Предназначението на срока при трудовия договор за изпитване е да се провери годността на работника или служителя да извършва съответната работа преди да бъде окончателно нает. Срокът при трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ определя периода, през който ще съществува трудовото правоотношение и моментът на неговото прекратяване.

Различен е и максималният срок, за който може да бъдат сключвани трудовия договор за изпитване и срочния по чл. 68, ал.1, т. 1 КТ. Трудовият договор за изпитване има максимална продължителност от 6 месеца и не може да бъде повторно сключен за същата работа и между същите страни. Максималният срок при срочния трудов договор е до три години, доколкото в акт на Министерския съвет или в закон не е предвидено друго. По сега действащото законодателство срочните трудови договори за определен срок могат да бъдат повторно сключвани, но при условията на чл. 68, ал. 4 КТ.

Трудовият договор с изпитателен срок се различава от срочните трудови договори и по това, че може да бъде прекратен едностранно и без предизвестие от страната, в чиято полза е направена уговорката „за изпитване”. Прекратяването на трудовото правоотношение може да стане само до момента на изтичане на изпитателния срок, в противен случай договорът се смята за окончателно сключен. Издадената заповед до изтичане на изпитателния срок ще е законосъобразна и не подлежи на съдебен контрол. Трудовият договор за изпитване се прекратява на основание чл.71, ал. 1 КТ. Разпоредбата на чл. 71 КТ е специална спрямо тази по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ. При срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ изтичането на

срока има прекратителен ефект. А изтичането на изпитателния срок ще има прекратителен ефект само спрямо самото изпитване, но не и спрямо трудовото правоотношение. С изтичането му, трудовото правоотношение не само не се прекратява, то става окончателно. Страната, която прекратява трудовия договор на основание чл. 71, ал. 1 КТ не е длъжна да мотивира волеизявлението си.

**В параграф 5: „Срокът в трудовия договор за ученичество”,** се подлага на анализ правната природа на трудовия договор за ученичество. В изложението по въпроса съм изразила мнението, че трудовият договор за ученичество не е срочен по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, като за целта съм привела и необходимите аргументи.

Договорът за ученичество е специфичен, наименуван трудов договор със срочен модалитет. Модалитетът е специфичната клаузата за обучение, която изхожда от насрещните задължения на страните по чл. 230, ал. 1 КТ. Задължението на работодателят е да обучи работника или служителя по определена професия или специалност. Насрещното задължение на работника или служителя е да усвои съответната професия или специалност в процеса на работа. Предметът на договорът за ученичество е придобиване на квалификация по определена професия или специалност.

Договорът за ученичество е безспорно трудов, тъй като поражда трудово правоотношение между страните и те се ползват с всички трудови права и произтичащите им задължения. Трудов е защото предполага престирание на работната сила от конкретния работник или служител срещу определено заплащане, като същевременно съдържа в себе си и останалите клаузи, присъщи на трудовите договори, а именно – уговорки относно място, характер на работа, размер на трудовото възнаграждение. Специфичен е защото съдържа в себе си една особена клауза, а именно клаузата за обучение на работника или служителя. Обучението е един модалитет, който придава на този договор определена специфика, но не го лишава от основната му характеристика на трудов договор. От тази му характеристика следва и общата приложимост на трудовото законодателство по чл. 233 КТ, макар да смятам, че общата приложимост на трудовото законодателство към договора за ученичество трябва да съответства на специфичното предназначение на този договор. Към него следва да са приложими само онези разпоредби, които не затрудняват и не пречат обучението в процеса на работа.

Чл. 230, ал. 2 КТ гласи, че единия от основните въпроси, които страните трябва да уговорят при сключване на договора за обучение е времетраенето (срока) на обучение. При уговарянето на срока страните са ограничени от един императивен максимум. Ал. 2 на чл. 230 КТ гласи, че времетраенето на обучението не може да бъде по-дълго от 6 месеца. В рамките на този максимум страните могат свободно да уговорят срока на обучение. Ако страните направят изрична уговорка за срока на обучение, разбира се съобразявайки се разпоредбата на чл. 230, ал. 2 КТ, тази уговорка ще бъде част от допълнителното договорно съдържание на трудовия договор. Но ако страните сключат договор за обучение, без да посочват конкретен срок, ще се приеме, че договорът е сключен за максималния срок от 6 месеца, тоест ще се приложи автоматично разпоредбата на чл. 230, ал. 2 КТ. Ако страните определят по-дълъг от 6 месеца срок, уговорката ще бъде недействителна поради противоречието ѝ с чл. 230, ал. 2 КТ. Уговорката за времетраене на обучението ще е недействителна и по смисъла на чл. 74, ал. 4 КТ ще се замести със законовия максимум от 6 месеца, при възникнал спор относно продължителността на срока. Законодателят установява един не-много дълъг срок на обучение. Разбира се трябва да се вземе предвид, че шестмесечният срок е напълно достатъчен да се придобие квалификация по не-особено квалифицирани работи. Така уреден максималният срок има и закрилно значение. Целта е да се предотврати евентуална злоупотреба от страна на работодателя, който под формата на обучение ще прикрива едно по-ниско заплащане на труда на работника или служителя.

Интересен е въпросът дали наличието на клаузата „срок” в съдържанието на договора за ученичество го прави срочен трудов договор. Подобно мнение е изказвано в трудовоправната литература. Трудовият договор за ученичество съдържа срочен модалитет, а именно обучението на работника или служителя. Срокът на обучение има характера на прекратителен срок. Смятам, че с изтичането на уговорения срок се прекратява самото обучението и съответно задълженията на страните по чл. 230, ал. 1 КТ, но трудовото правоотношение продължава да съществува. Тъй като изтичането на срока прекратява само обучението, а не и трудовото правоотношение, неприложима ще е и разпоредбата на чл. 69, ал. 1 КТ. Ако приемем, че трудовият договор за ученичество е срочен трудов договор, с определен срок, това означава, че той ще трябва да отговаря на изискванията по ал. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ. Трудовият договор за ученичество има специфично предназначение, а именно обучение на работника или служителя в процеса

на работа и смятам, че изискванията по чл. 68, ал. 3 и ал. 4 не намират приложение спрямо него.

След като ученикът успешно придобие квалификация по съответната професия или специалност, следва страните да изпълнят задълженията, които са поели при сключване на договора за ученичество. Чл. 231, ал. 1 КТ определя, че работодателят е длъжен да приеме ученикът и да му предостави подходяща работа, съобразно придобитата квалификация. Ученикът от своя страна е длъжен да постъпи на работа и да престира работната си сила в уговорения срок. Както бе отбелязано по-горе тези задължения са срочни. Страните са длъжни в този случай да сключат срочен трудов договор, чийто срок не трябва да е по-дълъг от 3 години. Имайки предвид, че това е срочен трудов договор, с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, то той трябва задължително да отговаря на разпоредбите по чл. 68, ал. 3 КТ, тоест работата, която ще се изпълнява трябва да има временен, сезонен или краткотраен характер. И основателно възниква следния въпрос? Целесъобразно ли е обучаването на ученик, по смисъла на чл. 230 КТ, който след успешното придобиване на квалификацията да извършва трудова дейност, която има временен, сезонен или краткотраен характер? Струва ми се, че работодателят ще иска да обучава ученик, който след това да изпълнява трудова функция, която е част от основната дейност на предприятието и не се характеризира със сезонност или краткотрайност. За ученика също ще е от значение придобитата квалификацията по „определена професия или специалност“ да е основание да заеме по трудов договор работа, която би му обезпечила заетост на пълен работен ден през един продължителен период от време. Ако пък работата не отговаря на изискванията по чл. 68, ал. 3 КТ би следвало да се приеме, според разпоредбата на чл. 68, ал. 5 КТ, че срочното трудово правоотношение по чл. 230, ал. 3 КТ, ще се смята за сключено за неопределено време. Приложението на разпоредбата на чл. 68, ал. 4 КТ също би създадо противоречие. В случая срочността на трудовото правоотношение се поставя в зависимост от конкретни причини по смисъла на §1, т. 8 от ДР на КТ. И в тези случаи възниква съмнение относно целесъобразността да се обучи лице в процеса на работа, за която е известно отначало, че поради конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни или други от подобен характер причини, не е сигурно, че работодателят ще има нужда да бъде извършвана от ученика.

В параграф пети се съдържа и съпоставката между трудовия договор за ученичество и трудовия договор за обучение на чираци, уреден в Закона за занаятите.

### **III. ГЛАВА ТРЕТА. ДОГОВОРИТЕ ПО ЧЛ. 68, АЛ. 1, Т. 2 - 5 КТ.**

#### **§6. Понятие и същност на прекратителната клауза.**

В параграф шести е направен анализа на понятието и същността на прекратителната клауза, която се съдържа в трудовите договори по чл. 68, ал.1, т. 2-5 КТ. Основната цел е тези договори да бъдат отграничени от срочните трудови договори с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ.

В българската трудовоправна литература традиционно се приема, че договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ са срочни трудови договори. Законодателят е обединил в една обща рубрика „Срочни трудови договори”, както договорите с определен срок, така и договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ. Прието е, че за разлика от срочния трудов договор с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, тези договори също съдържат срок като модалитет, но той не е точно фиксиран, а е поставен в зависимост от настъпването на конкретни обстоятелства - например завършване на определената работа, завръщане на замествания на работа, както и постъпване на работа на работник или служител, който спечелил конкурс. По-разпространеното схващане в трудовоправната литература и съдебна практика е, че трудовите договори до завършване на определена работа, за заместване на работник или служител, който отсъства от работа и за работа на длъжност, която се заема с конкурс за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс, са договори с определяем срок. По действащото законодателство трудовият договор за определен мандата по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ също се приема за срочен трудов договор, но с определен срок, тъй като продължителността на срока съвпада с продължителността на мандата на съответния орган, който е винаги точно определен. Съществува и друго по- различно становище, което напълно отрича срочния характер на договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 4 КТ, като ги приема за трудови договори с прекратително условие. В подкрепа на са приведени сериозни аргументи, с който смятам, че по един категоричен начин се доказва наличието на прекратителни условия като модалитет на трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 4 КТ. В този смисъл подкрепям напълно изразеното становище, като дори си позволявам да включа към договорите с прекратително условие и договора по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ - за определен



мандат, когато такъв е установен за съответния орган, макар и да създава първоначалното убеждение, че е срочен трудов договор с определен срок. В следващите редове ще се опитам да защита именно тезата, че трудови договори по чл. 68, ал. 1 т. 2- 5 КТ са договори, които съдържат прекратително условие.

Основен аргумент в подкрепа на тезата, че трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 4 КТ са договори с прекратително условие е липсата на сигурност относно настъпване на конкретното събитие, което има прекратителен ефект спрямо трудовото правоотношение. Смятам, че в случаите по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ въобще не може да се говори за наличието на срок като модалитет на трудовия договор. Щом съществува съмнение относно настъпването на конкретно събитие, никога не може да се говори за срок, тъй като несигурността е характерен признак единствено и само на условието. А при договорите по чл. 68, ал. 2 - 5 КТ настъпването на конкретно събитие далеч не е сигурно. Например завършването на определена работа никога не може да е сигурно, подобно е положението и със завръщане на замествания, с изтичането на определения мандат и т.н. Тук съществува алтернатива относно настъпването на разглежданото събитие, което опровергава тезата, че посочените трудови договори са срочни договори с определям срок. За да се говори за определеност или неопределеност на един срок, на първо място трябва да е налице основния признак на срока - сигурността на настъпване на събитието. Въпросът дали срокът е определен или определяем може да се разглежда едва след като по един категоричен начин събитието се обяви за сигурно. Ако съществува дори и малка вероятност събитието да не настъпи, не може да се приеме, че е налице срок. Изхождайки от тези аргументи приемам, че трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2- 5 КТ са договори, който съдържат прекратително условие, а не договори с определям срок. В случая несигурността се отнася до настъпването на конкретното събитие, а не до неопределеността на момента на настъпване на едно сигурно събитие.

Тезата за наличието на прекратително условие като модалитет на трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ среща и някои контрааргументи, които могат да доведат до известни колебания относно възприетата конструкция. На пръв поглед такова колебание създава разпоредбата на чл. 25 ЗЗД, според която събдването на условието има обратно действие. Подобно решение би довело до неприемливи резултати. Това би означавало заличаване на съществуващото до събдването на прекратителното условие трудово правоотношение. Съответно това ще даде

неблагоприятно отражение върху работника или служителя. Ще бъдат засегнати неговите трудови и осигурителни права, времето не би следвало да се признае за трудов и осигурителен стаж и т. н. А това от своя страна би означавало, че ще наруши основен принцип в трудовото право, а именно закрилата на труда, установен в чл. 1, ал. 3 КТ. Поставеният проблем има своето решение. Правилото на чл. 25 ЗЗД е диспозитивно, поради което страните могат да уговорят изрично, че действието на сбъждане на условието ще настъпи за в бъдеще - *ex nunc*. Освен това обратното действие на условието не би трябвало да настъпи щом е несъвместимо с отношенията спрямо, които проявява ефекта си. Настъпването на условието в тези случаи ще има прекратителен ефект. Прекратяването на трудовия договор по Кодекса на труда може да се приравни на разваляне на договор по смисъла на ЗЗД. Тук отново действието на условието ще е с обратна сила. Но според разпоредбата на чл. 88 ЗЗД въпросното правило няма да важи при договорите с продължително или периодично изпълнение. Няма съмнение, че трудовият договор е един продължаващ се договор. Изпълнението на задължението за престиране на работната сила и реалното изпълнение на трудовите задължения и заплащането на съответното трудово възнаграждение от друга страна не прекратяват трудовия договор. Точно обратното, поражда се задължението за нови взаимни изпълнения на задълженията по трудовото правоотношение. А щом трудовият договор е договор с продължително изпълнение, прекратяването му поради сбъждане на конкретното условие няма да има обратен ефект.

Друг въпрос, който възниква във връзка с възприетата теза е, какво ще се случи с трудовото правоотношение, ако прекратителното условие не се сбъдне. Известно е, че несбъждането на прекратителното условие води до запазване на правните последици на сделката. Това правило приложено към трудовото правоотношение би означавало, че последното ще продължи да съществува за един неопределен период. Разбира се няма пречка работодателят да прекрати договора на друго предвидено в Кодекса на труда основание, но за да е законосъобразно прекратяването трябва да е в съответствие с конкретния фактически състав. Смятам, че тъй като настъпването на прекратителното условие е несигурно, продължителността на трудовото правоотношение може да бъде ограничена като се предвиди друго обстоятелство, което осуетява настъпването на първоначално уговореното условие. С настъпването на това допълнително обстоятелство трудовият договор също ще се прекрати. Така при договора до

завършване на определена работа, това обстоятелство ще е невъзможност да се завърши уговорената работа. De lege ferenda предлагам разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 4 КТ да бъде допълнена, че договора се прекратява и при установена невъзможност да се завърши уговорената работа.

De lege ferenda предлагам да се допълни и разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ, която да гласи, че трудовият договор се прекратява със завръщане на замествания на работа или с прекратяване на трудовото му правоотношение. Макар при договора за заместване това допълнително прекратително основание да може да се извлече по тълкувателен път и от разпоредбата на чл. 69, ал. 2 КТ, смятам че с оглед на юридическата прецизност е по-добре да бъде изрично предвидено основание за прекратяване на договора в този случай.

Вследствие на направения анализ считам, че за по-голяма юридическа прецизност, както и с цел по-лесното практическо използване на трудовите договори с прекратително условие, е добре те да бъдат уредени в отделна разпоредба от срочните трудови договори. Предлагам de lege ferenda да се създаде нова отделна разпоредба, която да включва договорите с прекратителна клауза по чл. 68, ал. 1, т. 2-5 КТ. Правно-технически разпоредбата може да бъде озаглавена „Трудови договори с прекратително условие“.

Във връзка с направеното предложение следва да се уредят и други въпроси. Един такъв въпрос е този за срока на предизвестие, които ще е приложим по отношение на трудовите договори с прекратително условие. Предлагам de lege ferenda срокът на предизвестие при прекратяване на договорите с прекратително условие да е еднакъв със срока на предизвестие при договорите за неопределено време. Тоест, сроковете за предизвестие да един и същ за всички трудови договори, независимо от вида им.

De lege ferenda предлагам към тази нова разпоредба да се включат и два нови трудови договора- трудовият договор за работа на длъжност, определена за заемане от бременна или трудоустроен и трудовият договор за работа на длъжност, която се заема с избор – за времето, докато бъде заета въз основа на избор. Сключването на тези договори отново може да се извлече от съответните прекратителни им основания по чл. 325, ал. 1, т. 6 и т. 8 КТ. Но в практиката това може да създаде проблем и неясното точно как да се формулира сключването на конкретния договор. Поради тази причина

предлагам да бъдат и изрично уредени и включени към трудовите договори с прекратително условие.

**В параграф седми: „Особености на отделните видове прекратителни клаузи”** се подлага на анализ поотделно всеки един от договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2 - 5 КТ.

### **1. Прекратителна клауза по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ.**

С разпоредбата на чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ се урежда сключването на трудов договор до завършване на определена работа. В съдържанието на този трудов договор следва да се включат всички необходими данни съгласно чл. 66, ал. 1 КТ. Освен тях задължително е точно да бъде посочена и работата, която трябва да се извършва - например приключване на годишен отчет, изграждането на определен обект - жилищна постройка, инсталация и др. От изключителна важност е работата, която ще се извършва да бъде конкретно определена, както в количествено, така и в качествено отношение, тъй като именно завършването ѝ ще доведе до сключване на прекратителното условие и съответно до прекратяване на трудовото правоотношение. Продължителността на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ зависи от продължителността на извършваната работа. В практика се приема, че ако в трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ е посочено, че той се сключва „до завършване на определената работа”, без изрично да е посочена каква е тя и в какво се изразява, то трудовия договор се приема, че е за неопределено време и следователно не може да бъде прекратен на специалното основание по чл. 325, ал. 1, т. 4 КТ. Дори и да бъде прекратен на посоченото основание, то прекратяването би било незаконосъобразно, тъй като не е налице точно определяне на вида на работата, със завършване, на която ще се прекрати трудовият договор.

В практиката има и случаи, в които при сключване на трудовия договор на чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ се определя точен срок, в който се предполага, че работата ще бъде завършена - например за срок 2 години. Смятам, че в подобни хипотези е необходимо по тълкувателен път да се определи вида на договора и да се търси действителната обща воля на страните по смисъла на чл. 20 ЗЗД. В подобна хипотеза ще е налице конкуренция между срок и условие. Въпросът е срокът или условието ще има прекратителен ефект спрямо трудовото правоотношение. Ако работата бъде завършена

преди уговорения срок, трудовото правоотношение ще се прекрати поради сбъждане на прекратителното условие - завършване на определената работа. В останалите случаи трудовият договор ще се прекрати с изтичане на конкретния срок. Прекратителен ефект ще има модалитета, който настъпи пръв.

Трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ се прекратява с настъпване на конкретното прекратително условие - завършване на определената работа. Прекратяването обаче не се извършва автоматично. Завършването на определената работа трябва да бъде констатирано. Това следва да се извърши от установени органи, а ако няма такива, от самия работодател. Констатирането трябва да бъде извършено по установен ред - например със съставен акт за приемане на завършения обект или с друг констативен документ, какъвто се изисква съгласно действащото законодателство. След като констатацията е направена, е необходимо работодателят да уведоми работника или служителя, че работата е завършена. Съобщението трябва да е в писмена форма, като най- често на практика това се извършва чрез заповед за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 4 КТ. В съобщението, съответно заповедта трябва да са посочени обстоятелствата, с настъпване на които се приема, че работата е завършена. В случая основанието за прекратяване не е съобщението или заповедта на работодателя, а настъпването на съответното прекратително условие. Ако в действителност работата не е завършена, но работодателят въпреки това прекрати трудовия договор, позовавайки се на несъществуващи обстоятелства, то последното ще е незаконосъобразно.

За трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ не се прилага разпоредбата на чл. 69, ал. 1 КТ. Този факт е също доказателство, че договорът за завършване на определената работа не е срочен, а договор с прекратително условие. Такова решение е напълно логично като се има предвид, че след завършване на определената работа работникът или служителят не би могъл да остане да изпълнява същата работа, тъй като определената работа е вече завършена.

## **2. Прекратителна клауза по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ.**

Трудовият договор за заместване е широко използван в практиката. Той често е бил разглеждан и в съдебната практика по повод възникнали трудови спорове относно

законосъобразността на прекратяване му. Трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ се сключва за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

Анализирайки на текста на чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ могат да се извлекат предпоставките, наличието на които правят възможно сключването на трудов договор за заместване.

На първо място е необходимо да има отсъствие на титуляра от работа. Без значение е видът на отсъствие. В практиката най-често трудови договор за заместване се сключва, когато титулярът е в по-продължителен отпуск, разрешен по надлежния ред- например отпуск за бременност, раждане и осиновяване (чл. 163 от КТ), служебни и творчески отпуски по чл. 161 от КТ, неплатен отпуск по чл. 160 от КТ и други. В тези случаи възниква потребност някой да изпълнява работата вместо отсъстващия. Задължението на титуляра да престира работната си сила е временно суспендирано, което поражда потребност за работодателя да наеме негов заместник.

За да законосъобразно сключен трудовият договор за заместване, съдебната практика изисква да се посочи името на титуляра на длъжността. Това изискване е от особена важност, защото чрез него, освен че се определя трудовата функция и мястото на работа, ще е известно и прекратителното условие за прекратяване на договора, а именно завръщане на работа на посоченото в договора лице – титуляр. Посочването на името на титуляра в трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ е от значение за информиране на работника или служителя за момента на прекратяване на трудовото правоотношение. Това има особено практическо значение при сключване на трудов договор за заместване за една и съща длъжност с няколко титуляра.

Трудовият договор за заместване може да се сключи, както за заместване на работник или служител по договор за неопределено време, така и по договор с определен срок. Продължителността на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ се определя от продължителността на отсъствие на титуляр.

Законовото основание, на което се прекратява трудовият договор за заместване е уредено в чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ. Завръщането на замествания е прекратителното условие, включено в съдържанието на трудовия договор за заместване още при сключването му. Със завръщане на замествания, трудовото правоотношение остава без

предмет и не може да продължи да съществува. И на работника или служителя и на работодателя е известно, че трудовото правоотношение ще продължи до настъпването на конкретното прекратително условие. При прекратяване на трудовия договор по чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ страните не си дължат предизвестие, нито обезщетение за неспазено такова. За да се прекрати трудовия договор за заместване на основание чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ е необходимо титулярът на длъжността реално да се завърне на работа, тоест да започне да изпълнява трудовите си задължения. Не е достатъчно манифестиране на волеизявлението на титуляра да се върне на работа. Правилното приложение на нормата на чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ предпоставя титулярът да се е завърнал реално на работа и да е започнал да изпълнява трудовите си задължения, а не да има намерение за това и формално да е направил волеизявление в този смисъл.

В съдебната практика има случаи, в които трудовия договор за заместване е сключен за определен срок. Дори и да може да се определи конкретна дата, на която титулярът на длъжността следва да се завърне на работа винаги, съществува възможност за предсрочното му връщане. Това ще доведе до абсурдната ситуация, в която за една и съща работа са задължени да престират работната си сила двама работници и служители. Изхождайки от съдебната практика считам, че трудовия договор за заместване, сключен на основание чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ не може да бъде прекратен поради изтичане на уговорения в него срок. Трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ може да бъде прекратен само на основание чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ, но не и на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ.

Друга хипотеза, в която трудовият договор за заместване може да бъде прекратен на основания чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ е, когато междуременно договорът с титуляра бъде прекратен по време на заместването. В тази хипотеза заместваният не се е завърнал, но въпреки това работодателят има право да прекрати трудови договор за заместване на това основание, тъй като трудовия договор за заместване съществува в рамките на трудовия договор с титуляра. С прекратяване на трудовия договор на титуляра вече няма лице, което да бъде замествано и практически отпада и необходимостта от заместване. Не случайно чл. 69, ал. 2 КТ предвижда в такава хипотеза и при наличието на конкретния фактически състав, трудовият договор да се трансформира в договор за неопределено време. За по-голяма яснота при прилагането на чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ, за прекратяване на трудовия договор, вече предложих в

предишния параграф *de lege ferenda* разпоредбата да бъде допълнена и с нов състав – при прекратяването на трудовия договор с титуляра. Разбира се няма пречка при прекратяването на трудовия договор на титуляра, работодателят да допусне да се реализира състава на чл. 69, ал. 2 КТ. Това е въпрос на свободната воля на работодателя да прецени дали да продължи трудовоправната връзка с конкретния работник или служител или да я прекрати.

За трансформацията на трудовия договор за заместване в договор за неопределено време по чл. 69, ал. 2 от КТ е необходимо наличието на следните предпоставки:

- трудовият договор на титулярът да бъде прекратен през време на заместването.
- заместникът да продължи да работи пет или повече работни дни от моментът на прекратяването на трудовото правоотношение на титуляра.
- длъжността да е свободна.
- работодателят не трябва да е възразил писмено, относно оставането на работника или служителя на съответната длъжност.

Необходимо е изброените по-горе предпоставки да са налице кумулативно, тъй като прекратяването на трудовия договор на титуляра не води до автоматичното превръщане на трудовия договор за заместване в договор за неопределено време.

Освен в разгледаните случаи трудовият договор за заместване може да се прекрати и на основание по чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ. Това е основание за предсрочно прекратяване на трудовото правоотношение, тоест преди да се е сбъднало прекратителното условие по чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ. По силата на посочената разпоредба работникът или служителят може да прекрати трудовия си договор писмено, без предизвестие, когато премине на друга работа за неопределено време.

### **3. Прекратителна клауза по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ.**

Съгласно чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ може да се сключи трудов договор за длъжност, която ще се заема въз основа на конкурс. Ако една длъжност бъде определена за конкурсна тя може да бъде заета само въз основа на конкурс. И докато трае конкурсната процедура, законодателят е предвидил възможност да се сключи трудов



договор. Трудовият договор се сключва за времето, докато длъжността бъде зета въз основа на проведения конкурс. Сключването на трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ се обуславя от необходимостта да бъде наето лице, което да поеме изпълняването на съответната длъжност, докато последната бъде зета въз основа на проведен конкурс.

Трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ се сключва за времето, докато длъжността бъде зета въз основа на проведения конкурс. Действието на трудовото правоотношение ще продължи докато се сбъдне прекратителното условие по чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ, а именно с постъпване на работа на лицето спечелило конкурса. Ако провеждане на конкурса е неуспешно, трудовото правоотношение ще продължи, тъй като не се е сбъднало условието, което ще го прекрати. Същото ще важи и за случаите, когато конкурсът е успешно проведен, но лицето класирано на първо място не се яви в законовия срок да заеме длъжността и няма следващ класиран кандидат, с който да възникне конкурсното правоотношение. Щом спечелилият конкурса не се е явил, съответно трудовото правоотношение се счита за невъзникнало, а от тук следва че не може да се сбъдне и прекратителното условие по чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ. Във въпросната хипотеза трудовото правоотношение по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ ще се прекрати с реалното постъпване на работа на кандидата, който е спечелил конкурса.

В трудовоправната литература е изразено становище, че договорът по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ може да бъде сключен и до провеждане на конкурса по чл. 90, ал. 3, изр. 2 КТ, тоест до приключване на конкурсната процедура. В практиката също съществуват подобни случаи. Тук няма да има значение дали конкурсът е бил успешно проведен или не. Трудовият договор ще се прекратява с приключването на конкурса и обявяването на резултатите от него. Дори и да бъде неуспешно проведен, трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ ще се прекрати. Подобно решение би създавало излишни усложнения. От една страна при неуспешно проведен конкурс няма да има кандидат, който да е готов да поеме изпълнението на съответна длъжност. От друга страна трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ би следвало да се прекрати и реално няма да има работник или служител, който да изпълнява трудовата функция. Това ще наложи работодателя при последвал повторен конкурс да сключи нов трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ за същата длъжност. Според изразеното мнение е възможно действието на трудовото правоотношение в тези случаи да бъде ограничено до „провеждан на конкурса”, изхождайки от разпоредбата на чл. 90, ал. 3 КТ. Считаю, че тук ще възникне проблем

при прекратяването на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ. Продължителността на трудовото правоотношение е обвързана и съвпада с провеждане на конкурсната процедура, а не с постъпване на спечелилия конкурса на работа. Следователно не може да се реализира прекратителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 4 КТ. При така възникналата ситуация въпросът е на какво основание следва да се прекрати трудовият договор и кое основание ще бъде вписано в трудовата книжка на работника или служителя. Смятам, че с до „провеждане на конкурса”, законодателят по-скоро определя до кой момент може да се сключи този трудов договор, тъй като в разпоредба на чл. 90, ал. 3 КТ законодателят ясно е формулирал, че той ще действа за времето докато длъжността бъде зета въз основа на конкурса. А за да се заеме длъжността, се предполага че конкурсът следва да е успешен, за да е налице кандидат, който да заеме длъжността, след провеждане на конкурса. Следователно тук ще бъде приложима прекратителната клауза по чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ.

Трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ се прекратява на основание чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ - с постъпване на работа на работника или служителя, който е спечелил конкурса. Постъпването на работа на спечелилия конкурса има характер на прекратително събитие. Не е възможна трансформацията на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ в договор за неопределено време по смисъла на чл. 69, ал.1 КТ. Възникването на конкурсното правоотношение води до прекратяване на трудовото правоотношение от трудов договор. За прекратяване на трудовия договор на основание чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ е необходимо конкурсът да е приключил успешно и лицето, което е спечелило конкурса да започне изпълнение на трудовите си задължения. Така законодателят е дал предимство на лицето, което е спечелило конкурса. За да се прекрати трудовият договор на посоченото основание е необходимо конкурсът да е проведен законосъобразно. В този смисъл е и практиката на ВКС. Само спечелването на законосъобразен конкурс може да даде на кандидата предимството да заеме въпросната длъжност и ще предпостави прекратяване на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ. Ако е нарушена процедурата по провеждане на конкурса не може да се приеме, че основанието по чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ се е сбъднало. В този случай не е възникнало правното основание за учредяване на трудово правоотношение въз основа на конкурс, следователно прекратяването в тези случаи ще бъде незаконосъобразно. Когато е налице незаконосъобразно проведен конкурс, съдът на общо основание

възстановява работника или служителя, чиито трудов договор е прекратен на основание чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ.

Интересен е въпросът може ли работникът или служителят зает по трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ да оспори законосъобразността на проведения конкурс и да иска отмяната му, както и възстановяване на предишната работа. Трудовият спор, който ще възникне в една подобна хипотеза е свързан с прекратяването на трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ. В Кодекса на труда не е предвидено изрично съдебно оспорване на законността на проведения конкурс като основание за възникване на трудовото правоотношение. При прекратяване на трудовия договор със съответния работник или служител на основание чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ, смятам че за последния възниква правен интерес от оспорване на законността на проведения конкурс. Причината е, че за да е законосъобразно прекратяването на трудовото правоотношение на посоченото основание е необходимо конкурсът да е проведен законосъобразно. Само ако конкурса е законосъобразен за работодателя възниква субективното право да прекрати трудовия договор по чл. 325, ал. 1, т. 8 КТ. В противен случай той следва да бъде обявен за незаконосъобразен, което ще доведе и до незаконосъобразност на прекратяването. В хода на съдебното дело по предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ съдът следва да реши като преюдициален въпрос дали конкурсът е проведен законосъобразно. Предмет на оспорването може да бъде само спазването на императивните правила за провеждането на конкурса по чл. 90- 96 КТ.

#### **4. Прекратителна клауза по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ.**

С промените на Кодекса на труда от март 2001 г. бе установена възможност по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ, за сключване на трудов договор за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган. Приема, че това е срочен трудов договор и затова систематично е включен в разпоредбата на чл. 68 КТ. Продължителността на трудовото правоотношение при трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ съвпада с продължителността на мандата на съответния орган. Това от своя страна налага да се изясни понятието „мандат” по смисъла на чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ. Понятието „мандат” в следва да се разбира като определен период от време, през който политически овластено длъжностно лице изпълнява определена държавна служба или дейност.

От разпоредбата на чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ е очевидно, че „мандат” се използва в смисъла на срок, през който конкретно лице въз основа на извършен избор осъществява определени функции. Мандатът за съответната длъжност може да е установен в Конституцията, в специален закон, в устав на сдружение с нестопанска цел и др. С мандатоносителят възниква изборно трудово правоотношение и следователно е недопустимо с него да се сключва трудов договор. Трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ се сключва не с органа, който носи мандата, а с лица, които пряко и непосредствено го подпомагат в дейността му. Такива лица могат да са: съветници, експерти, сътрудници и т. н. Тези договори се сключват не с всички работници и служители, а само с тези, които непосредствено подпомагат мандатоносителя. Техните трудови правоотношения са учредени по повод на мандата на съответния орган. Те ще го подпомагат в изпълнение на възложените му функции

Трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ действат докато трае мандата на съответния орган. Продължителността им е поставена в зависимост от продължителността на мандата. С прекратяване на мандата се прекратява и трудовото правоотношение възникнало по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ. В Кодекса на труда не е установено конкретно прекратително основание. Считаю, че това е сериозен законодателен пропуск, който създава проблем при практическото приложение на чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ. В трудовоправната литература е направено предложение *de lege ferenda* да бъде изрично установено основание за прекратяване на договора поради изтичането на мандата или предсрочното му прекратяване.

Трудовото правоотношение по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ ще се прекрати с настъпване на конкретното прекратително условие - изтичане на мандата. А мандата сам по себе си може да се прекрати и преди изтичане на срока или да продължи да съществува и след като съответния срок е изтекъл по смисъла на чл. 337 КТ.

При прекратяване трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ поради изтичането на мандата, хипотезата на чл. 69, ал. 1 КТ не може да се приложи. Този трудов договор е сключен с оглед личността на мандатоносителя и съответно с прекратяване на мандата окончателно ще се прекрати и трудовия договор със съответните лица, тъй като вече не съществува органа, който работникът или служителят пряко подпомага в изпълнение на трудовите му функции. Следващото лице, което ще поеме мандата ще

има възможност по собствена преценка да реши с кои лица да сключи трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 5 КТ. При сключването на такъв договор се предполага, че длъжностното лице, което заема съответна мандатна длъжност трябва да има и лично доверие в професионалните и нравствени качества на лицата, които пряко и непосредствено ще го подпомагат в изпълнение на трудовите му задължения. При това положение няма как да се задължава новият мандатноносител да продължи трудовите правоотношения с работници или служителите. Мнението ми е, че не изтичане на самия срок прекратява трудовото правоотношение, а прекратяването на мандат, което може да бъде и предсрочно или да продължи извън установения срок в хипотезата на чл. 337 КТ.

**В заключението,** въз основа на направеното изследване на срочните трудови договори и извършения анализ в настоящият дисертационен труд, са обобщени основните изводи. За подобряване на правната уредба на срочните трудови договори са направени предложения *de lege ferenda*.

### **Публикации и доклади по темата на дисертацията**

1. Прекратяване на срочен трудов договор с определен срок, - В: сб. „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право”, Том VI, УИ „Св. Климент Охридски”, 2013, с. 87-94.

2. Действието на клаузата „срок” при трудовия договор за изпитване, - В: Юбилеен сборник от международната научна конференция „Право, управление и медии през XXI век” по случай 20-годишнината на Правно-историческия факултет, Том II, УИ „Неофит Рилски”, 2012, с. 178-182.

3. Доклад на тема „Превръщане на трудов договор за неопределено време в срочен по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ”, изнесен на научна сесия „Актуални проблеми на съдебната практика и поставянето на казуси в процеса на обучение”, 25.10.2013 г., гр. Благоевград. Докладът е приет за отпечатване в сборник с доклади от научната сесия.

4. Доклад на тема „Особеностите на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ”, изнесен на научна сесия „Тенденции и перспектива в публичната администрация в Република България”, проведена на 05.11.2013 г., гр. Благоевград. Докладът е приет за отпечатване в сборник с доклади от научната сесия.