

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ

„НЕОФИТ РИЛСКИ“

ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

КАТЕДРА „ГРАЖДАНСКОПРАВНИ НАУКИ“

Христо Николаев Банов

**ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА ОБУЧЕНИЕ
ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане на образователната и
научна степен „доктор“

Научна област: ш.3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление: ш.3.6. Право

Научна специалност: Трудово право и обществено осигуряване

Научен ръководител:

доц. д-р Верка Лазарова

Благоевград, 2019

Дисертационният труд е обсъден и насочен за публична защита от катедра „Гражданскоправни науки“ при Правно-историческия факултет при Югозападния университет „Неофит Рилски“ на 20 септември 2019 г.

Докторантът е зачислен в докторантура на самостоятелна подготовка в катедра „Гражданскоправни науки“ при Правно-историческия факултет при Югозападния университет „Неофит Рилски“ и е отчислен с право на защита.

Изследванията по дисертационния труд са осъществени в Правно-историческия факултет при Югозападния университет „Неофит Рилски“.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 6 ноември 2019 г. (сряда) в Института за държавата и правото при Българската академия на науките (гр. София, ул. „Сердика“ № 4) пред научно жури в състав:

Членове:

доц. д-р Нина Гевренова
проф. д-р Ганета Минкова
доц. д-р Андрей Александров
доц. д-р Верка Лазарова
доц. д-р Таня Йосифова

Резервни членове:

проф. д-р Ирена Илиева
доц. д-р Александър Иванов

Дисертационният труд и материалите по защитата са на разположение в Правно-историческия факултет при Югозападния университет „Неофит Рилски“ (гр. Благоевград, пл. Георги Измирлиев – Македончето 1), както и на интернет страницата на Югозападния университет „Неофит Рилски“.

ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ

„НЕОФИТ РИЛСКИ“

ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

КАТЕДРА „ГРАЖДАНСКОПРАВНИ НАУКИ“

Христо Николаев Банов

**ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА ОБУЧЕНИЕ
ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане на образователната и
научна степен „доктор“

Научна област: ш.3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление: ш.3.6. Право

Научна специалност: Трудово право и общественно осигуряване

Научен ръководител:

доц. д-р Верка Лазарова

Благоевград, 2019

Съдържание

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	3
1. Актуалност на изследването.....	3
2. Предмет, задачи и методи на изследването.....	4
3. Научни приноси в дисертационния труд.....	6
4. Практическо значение на изследването.....	9
5. Структура на дисертационния труд.....	9
II. КРАТКО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	10
III. ПУБЛИКАЦИИ НА АВТОРА ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД	38

I. Обща характеристика на дисертационния труд

1. Актуалност на изследването

Дисертационният труд обхваща анализ на правните проблеми, които разкрива регламентацията на трудовия договор с условие за обучение по време на работа (за краткост на изказа в следващите редове ще бъде наричан само трудов договор за обучение) като част от института на професионалната квалификация в Глава единадесета от Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 4 април 1986 г.) (КТ). Значимостта на въпросите, свързани с правната същност, сключването, страните, съдържанието, изпълнението, изменението и прекратяването на трудовия договор за обучение (включително и в хипотезата на осъществяване на дуално обучение), както и с изпълнявания след него в определени случаи трудов договор, са обусловени от следните основни положения:

– многобройните и чести изменения на трудовоправната уредба. В първоначалната редакция на сега действащия КТ е уреден договорът за ученичество, като през 2014 г. са предприети съществени изменения и допълнения, когато този вид договор е преименуван на „трудова договор с условие за обучение по време на работа“. От този момент насам може да се твърди, че правната уредба на трудовия договор за обучение е обект на чести промени в сравнение с близо 30 годишното перманентно действие на уредбата на договора за ученичество (от 1986 г. до 2014 г.), която през този период претърпява промени само веднъж, при това неособено съществени. Някои от разликите между отменените и действащите правила са наистина значителни и едновременно с това – дискуссионни, което обосновава необходимостта от техните задълбочен анализ и коментар;

– същественото значение на института на професионалната квалификация и по-конкретно на трудовия договор за обучение. Формите за придобиване и повишаване на професионална квалификация и за преквалификация се отличават с изключително голямо практическо значение при съвременното състояние на икономическото и общественото развитие. Сред тези форми трудовият договор по чл. 230, ал. 1 КТ заема водещо място. Възможността за неговото сключване и изпълнение от своя страна представлява един от най-ефективните начини за осъществяване на основни права на човека,

а именно правото на труд и правото на професионално образование и професионално обучение;

– практическата важност на уредбата, отнасяща се до обучението по време на работа. Всяка година значително нараства броят на сключените трудови договори по чл. 230, ал. 1 КТ. Това до голяма степен е обусловено от обстоятелството, че с промените от 2014 г. законодателят регламентира още един случай, в който се сключва разглежданият договор. Освен в превърналата се в традиционна хипотеза на обучение и изпит след него, които са организирани единствено при условията и по реда, установени от работодателя, сключването на този договор вече е предвидено и като част от дуалното обучение, организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999 г.) (ЗПОО). Така след установяването също през 2014 г. на дуалната система на обучение в ЗПОО правната уредба на трудовия договор за обучение придобива още-важно значение;

– влиянието на актовете на международното право и на правото на Европейския съюз (ЕС) върху българското законодателство за осигуряването на условия за осъществяването на основните социални права на гражданите каквито са правото на труд и правото на професионално образование и професионално обучение. Множество от тези актове са посветени на указаните въпроси, в това число и на ученето през целия живот, обучението на възрастни и т.н.;

– съображенията, възпрепятстващи достигането до безспорен извод относно правната природа на договора по чл. 230, ал. 1 КТ. Това е следствие от наличието като част от съдържанието на този договор на клауза със специфично предназначение – клаузата за обучение по време на работа;

– липсата на детайлно изследване на проблемите, свързани с трудовия договор за обучение.

2. Предмет, задачи и методи на изследването

Предмет на изследването са правната природа, сключването, страните, съдържанието, изпълнението, изменението и прекратяването на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ (включително и като част от дуалната система на обучение), както и на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, чието действие се поражда при успешното завършване на обучението. Възможността за придобиване на професионални знания и умения по определена професия или

специалност, и то в качеството на работник или служител, т.е. посредством работата по трудово правоотношение, е важна ценност в българското трудово право, както и в трудовото право на много други държави. Определено лице, което желае да придобие професионална квалификация по някоя професия или специалност, би могло, вместо да постигне тази цел посредством на практика най-масово прилагания начин – ползването на платената услуга обучение в обучаваща институция, да встъпи като страна по трудово правоотношение въз основа на договор по чл. 230, ал. 1 КТ, при което не само че няма да заплаща за обучението си, но и ще получава всеки месец парична престация от насрещната страна по правоотношението.

Правната уредба предоставя споменатата възможност както на лицата, които не притежават никаква професионална квалификация, така и на тези, които вече са усвоили дадена професия или специалност или пък няколко такива и биха искали да се преквалифицират, т.е. да придобият знания и умения по нова за тях професия или специалност.

Изследването има за задача да бъде осъществен цялостен анализ на трудовия договор за обучение, като за целта са разгледани следните въпроси:

1. Разглеждане на международноправните универсални актове и на актовете на ЕС относно правото на труд, правото на образование (професионално образование и професионално обучение), ученето през целия живот и обучението на възрастни;

2. Правната същност на трудовия договор за обучение, включително новите моменти (от 2014 г.) в правната му уредба, и специфичното предназначение на клаузата за обучение по време на работа;

3. Възможността за професионална преквалификация посредством трудов договор за обучение;

4. Анализ на относимите към темата вътрешноправни нормативни актове;

5. Особеностите, които разкриват сключването, страните, съдържанието и изменението на трудовия договор за обучение, включително и когато той е част от дуалната система на обучение;

6. Правните проблеми, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение по време на и след приключване на обучението;

7. Анализ на практиката на българските съдилища, констатиране на противоречива съдебна практика и обосноваването на начини за преодоляването ѝ с оглед гарантиране на правата и законните интереси както на работника или служителя, така и на работодателя;

8. Проследяване на изразените в доктрината становища по анализираните в хода на изложението въпроси;

9. Установяване на недостатъци в правната уредба и формулиране и аргументиране на предложения за усъвършенстването ѝ.

В хода на дисертационното изследване намират приложение историческият, сравнителноправният, формалнологическият методи, както и тези на индукция и дедукция. Те биват използвани при анализа на нормативната уредба, включително при прилагането на познатите начини за тълкуване, целящо изясняване на точната воля на нормотвореца при констатиране наличие на противоречие и липса на съгласуваност между отделни разпоредби както от един същ, така и от различни нормативни актове, при установяване на неясноти и нормативни празноти.

Посочените по-горе методи са използвани също така при проследяването на възникването и развитието на правната уредба на договора за ученичество, съответно на трудовия договор за обучение, при аргументацията защо дадено становище, застъпено в съдебната практика, следва да получи подкрепа или пък да не бъде предпочитано пред други. Направена е съпоставка между трудовия договор за обучение и други сходни договори – договора за чиракуване, облигационните договори за придобиване на професионална квалификация и за преквалификация, трудовия договор с условие за стажуване и трудовия договор със срок за изпитване.

3. Научни приноси в дисертационния труд

Значимостта на дисертационното изследване се изразява в това, че за първи път в българската трудовоправна доктрина е осъществен подробен анализ по действащия КТ, посветен на всички важни проблеми, свързани с прилагането на правната уредба на трудовия договор за обучение. Изследвани са актуални, пораждащи дебат, теоретично и практически важни проблеми, касаещи правната същност, сключването, страните, съдържанието, изпълнението, изменението и прекратяването на трудовия договор за обучение (в това число и в хипотезата на осъществяване на дуално обучение), както и на евентуално изпълнявания след него трудов договор.

Дисертацията се отличава със следните приноси:

1. Детайлно са изследвани историческите и международноправните основи на действащата понастоящем правна уредба на трудовия договор за обучение;

2. Подробно е изяснено, конкретизирано е и допълнено установеното в теорията понятие за трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ;

3. Изследвани са множество изразени в доктрината разбирания относно правната същност на споменатия трудов договор, съответно на присъстващата в съдържанието му клауза за обучение по време на работа. В тази връзка е обоснована неоснователността на единодушно подкрепяната до този момент в теорията теза, че указаната клауза е модалитет на този трудов договор, като и че клаузата за изпитване е модалитет в трудовия договор по чл. 70 КТ;

4. Предложени са нови аргументи в подкрепа на становището за трудовоправната природа на договора по чл. 230, ал. 1 КТ;

5. Изтъкнати са доводи за становището, застъпвано за първи път в българската правна доктрина, че трудовият договор за обучение, макар и отделен вид трудов договор, не би могъл да бъде сключен самостоятелно. Във връзка с това е представена тезата, че разглежданият трудов договор представлява част от окончателния трудов договор между същите страни, което е обозначено с фигурите „договор в договора“ и „договор за договора“;

6. Обосновано е разбирането, че страните по трудовия договор за обучение поставят пораждането на действието на окончателния трудов договор между тях – този по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ – под отлагателно условие, а именно обучението да приключи успешно.

8. Предложени са доводи в подкрепа на възможността за професионална преквалификация посредством сключването и изпълнението на трудов договор за обучение;

9. Допълнени са изложените в теорията аргументи за становището, че в определени случаи е невъзможно стриктно прилагане на разпоредбата на чл. 233 КТ, установяваща цялостна и директна приложимост на трудовото законодателство спрямо отношенията на страните по трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ;

10. Подробно са разгледани особеностите при сключването на трудовия договор за обучение, включително когато изпълнението му е част от дуалната система на обучение. По-конкретно са представени възможностите той да бъде както основание за възникване на основно трудово правоотношение, така и да представлява договор за допълнителен труд при същия или при друг работодател.

11. Подробно са изследвани спецификите, които характеризират лицата, потенциални страни по трудовия договор за обучение, като са анализирани и допълнителните изисквания, на които трябва да отговарят те, за да придобият качеството на работник (служител), съответно на работодател по точно този вид трудов договор;

12. Детайлно е анализирано съдържанието на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ – както законовото, така и минимално необходимото договорно съдържание;

13. Аргументирано е разбирането, че законодателят е установил точно определена система за изчисляване на трудовото възнаграждение на обучаващия се работник или служител, а именно смесена – имаща белезите както на сделно-премиалната, така и на повременната система, като обаче за случаите на дуално обучение, но само на ученици, не и на навършили 16-годишна възраст лица, които не са ученици, това не се отнася. За тях е предвиден единствено императивен минимум на работна заплата;

14. Обосновано е становището, че срокът в трудовия договор за обучение е от категорията на неопределените срокове, като е оспорено изразеното в теория мнение, че срокът на договора по никакъв начин не е обвързан с времетраенето на обучението;

15. Разгледани са подробно приликите и разликите между трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ и трудовия договор със срок за изпитване;

16. Изтъкнати са особеностите на обявяването на недействителността на трудовия договор за обучение;

17. Изследвани са проблемите отново възможността на работодателя да прекрати едностранно трудовия договор за обучение на основания чл. 328, ал. 1, т. 5 или 6 КТ, като са аргументирани и подкрепени само част от становищата, споделени в противоречивата практика на Върховния касационен съд;

17. Посочени и анализирани са няколко специални основания за прекратяване на трудовото правоотношение както по време, така и след обучението;

18. Анализирана е правната природа на паричните задължения на страните по чл. 232, ал. 2 и 3 КТ, като е обоснована тезата, че не се касае нито за осъществяване на имуществена отговорност, нито за каквато и да било форма на обезщетяване, а става въпрос за регламентирано от законодателя субективно преобразуващо право на всяка от страните едностранно да преустанови съществуването на трудовото правоотношение срещу парично плащане;

19. Детайлно е разгледано уволнението по чл. 232, ал. 2 КТ;
20. Подробно е анализирано прекратяването на трудовия договор за обучение и на последващия го срочен трудов договор за определено време срещу изпълнение на парично задължение.

4. Практическо значение на изследването

За осъществяване на целите на изследването е анализиран голям брой съдебни актове и са установени редица проблеми на правоприлагането с оглед релевантните към темата разпоредби на Кодекса на труда и на други законови и подзаконови актове. В случаите, при които противоречието на съдебни актове е следствие от разнопосочното тълкуване на разпоредбите, са аргументирани съответни тези относно правилния прочит на закона. В хипотезите, в които конкретната воля на законодателя при регламентирането на определена норма е напълно ясна, но са налице дискуссионни моменти във връзка със съгласуваността между отделни текстове от нормативни актове, са формулирани предложения *de lege ferenda*.

5. Структура на дисертационния труд

Трудът отговаря на изискванията на чл. 6, ал. 3 от Закона за развитието на академичния състав в Република България (обн., ДВ, бр. 38 от 21 май 2010 г.), чл. 27, ал. 1 от Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България (Приет с ПМС № 202 от 10.09.2010 г., обн., ДВ, бр. 75 от 24 септември 2010 г.) и чл. 53 от Вътрешните правила за развитието на академичния състав в Югозападния университет „Неофит Рилски“.

Дисертационният труд се състои от 369 страници, включително съдържание, списък на използваните съкращения и списък на използваната литература. Броят на бележките под линия е 260. В структурно отношение дисертационният труд включва заглавна страница, съдържание, списък на използваните съкращения, въведение, три глави със самостоятелно обособена структура, заключение и списък на използваната литература.

II. Кратко изложение на дисертационния труд

Въведение

Като част от работодателската власт, едно от проявленията на която е правото на работодателя да организира и ръководи целия трудов процес, се явява правото му самостоятелно да определя необходимостта от придобиването на професионална квалификация и от преквалификация на кадрите за собствени нужди. Едно от възможните средства за реализация на това право е сключването на трудов договор за обучение по време на работа. Той представлява основание за възникването на правоотношение между обучаващия се работник (служител) и работодателя, насочено към ускореното придобиване от първия на професионални знания и умения, необходими за работата по определена професия или специалност.

В съвременната българска правна литература към настоящия момент липсва цялостно монографично изследване на правните проблеми, които поставя уредбата на трудовия договор по чл. 230–233 КТ. Всичко това очертава актуалността на темата на настоящия труд.

Глава първа. Общи въпроси на правната характеристика на трудовия договор за обучение по време на работа

§ 1. Общ преглед на правната регламентация на професионалното образование и обучение

1. Начало и развитие на правното регулиране на договора за ученичество

Правната уредба на договора за ученичество, на чиято основа стъпва съществуващата в момента регламентация в КТ на трудовия договор за обучение по време на работа, в българското трудово законодателство за първи път бива установена в Наредбата-закон за трудовия договор от 1936 г. (обн., ДВ, бр. 200 от 5 септември 1936 г. Отм. „Известия“, бр. 91 от 13 ноември 1951 г.). Още при действието на първата регламентация на договора за ученичество както в доктрината, така и в съдебната практика е бил спорен въпросът за неговата правна природа – дали той е трудов договор или не.

Първият български КТ (обн., „Известия“, бр. 91 от 13 ноември 1951 г. Отм. ДВ., бр. 110 от 17 декември 1999 г.) не регламентира изрично този вид трудов договор. Въпреки това сключването му безспорно е допустимо на основание чл. 15 КТ от 1951 г., според който

освен мястото и характера на работата, с трудовия договор могат да се определят и други условия във връзка с предоставянето на работната сила. Именно на това основание в допълнителните договорни условия на трудовия договор могат да бъдат установени елементи на обучение в работата на „ученика“.

След три десетилетия и половина прекъсване договорът за ученичество отново получава регламентация на законово равнище с приемането на КТ от 1986 г. След този момент уредбата му се отличава с необичайното за българското законодателство перманентно съществуване и прилагане – до 2014 г., когато е регламентиран трудовият договор за обучение.

2. Международноправни актове относно професионалното образование и професионалното обучение

Трудовият договор за обучение може да се разглежда не само като юридически факт от категорията на правопораждащите, който е основание за възникване както на обичайно трудово правоотношение, така и на специфични отношения във връзка с придобиването на професионална квалификация от работниците и служителите, но и в качеството на средство за осъществяване на основни права на човека. Така посредством сключването на този договор получават своята реализация основни човешки права като правото на труд и правото на професионално образование и професионално обучение.

Въздигането на професионалното образование и професионалното обучение в основно човешко право и неговото нормативно закрепване се дължи на първо място на Европейската социална харта от 18 октомври 1961 г. (ревизирана на 3 май 1996 г.), а след това и на приетите от Международната организация на труда (МОТ) през 1975 г. Конвенция № 142 и допълващата я Препоръка № 150 относно професионалното ориентиране и професионалната подготовка при развитието на човешките ресурси, както и на Конвенцията относно техническото и професионалното образование, приета на 10 ноември 1989 г. от ЮНЕСКО, и на Препоръка № 195 на МОТ от 2004 г. относно развитието на човешките ресурси: образование, подготовка и учене през целия живот.

3. Актове на Европейския относно ученето през целия живот

С приемането на Лисабонската стратегия през 2000 г. ЕС си поставя важни цели като изграждането на по-конкурентна, динамична и основана на знанието икономика, създаването на повече и по-добри

работни места с цел постигане на устойчив икономически растеж. При това при решаването на поставените задачи основна роля се възлага на ученето в продължение на целия живот, като то се разглежда като основна част от политиката за заетост.

През юни 2010 г. на срещата на Европейския съвет в Лисабон се приема нова стратегия, обозначена като „Европа 2020“.

По отношение на непрекъснатото учене, наред със стратегиите на ЕС, изключително важно значение има и приетият на 30 октомври 2000 г. Меморандум за учене през целия живот.

През юли 2015 г. е оповестено изследване, осъществено като част от работата на Европейската комисия и по-конкретно на Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“. От този „Подробен анализ на политиките за обучение на възрастни и тяхната ефективност в Европа“ биха могли да бъдат изведени значителен брой основни ползи за развитието на политиката за обучение на възрастни в България, съответно за усъвършенстване на нормативната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението.

4. Ученето през целия живот в България

С присъединяването на България към ЕС през 2007 г. се налага предприемане на действия по изпълнението на поетите задължения в качеството ѝ на държава членка. Така бива създадена Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2008–2013 г. Тази стратегия си поставя за цел да обедини усилията на всички институции и граждани, в това число и работодатели, „за създаване на условия и реализиране на процеса на учене през целия живот за пълноценно развитие на всеки гражданин на Република България като личност, професионалист и гражданин, което ще подпомогне постигането на конкурентноспособна икономика, базирана на знанието.“.

Националната стратегия за учене през целия живот за периода 2014–2020 г. представлява напълно естествено и необходимо продължение на предходната стратегия от 2008–2013 г. Новата стратегия е необходима, тъй като след проведените анализи се установява, че не са постигнати желаните цели на предходната стратегия (2008 – 2013 г.) и като цяло България заема в повечето случаи последните места по реализацията им в сравнение с другите държави членки на ЕС. Обезпокоителни са изведените данни, като особено нисък е показателят „участие в учене през целия живот на населението

на възраст 25–64 г.“ – едва 1,5% за нашата страна при среден относителен дял за ЕС – 9%, т.е. 6 пъти по-висок.

5. Понятията образование, обучение, професионално образование, професионално обучение и професионална квалификация

В по-широк смисъл понятието образование, в което се включва и професионалното образование, може да бъде формулирано като общественостно благо, представляващо целенасочен процес на възпитание и обучение в интерес на човека, семейството, обществото, държавата, а също и съвкупност от придобити знания, умения, навици, ценностни положения, практически опит и компетенции с определени обем и сложност.

За целите на дисертационното изследване се налага да бъде посочена и връзката между професионалното обучение и професионалната квалификация. Придобиването на последната всъщност е основната цел на провеждането на обучението, съответно резултат от него. Но този резултат би могъл да има две форми, всяка от които бива определяна като професионална квалификация. Първото от тези две проявления се отнася до фактическото притежаване на съвкупността от знания, умения и професионални компетенции. Професионалната квалификация има и още едно значение. Става въпрос за юридически признатата възможност за практикуването на определена професия или специалност от даден работник или служител.

§ 2. Правна същност на трудовия договор за обучение

1. Новите моменти в уредбата на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ

След измененията от 2014 г. чл. 230 КТ се сдобил с ново, но несполучливо, заглавие, а именно „Трудов договор с условие за обучение по време на работа“. Силно критикуваните в юридическата литература недостатъци на тази формулировка са породени най-вече от неправилната от гледна точка на общата част на гражданското право употреба на понятието „условие“. Но по мое мнение не би могло да се достигне категорично до същия извод.

Съществено нововъведение, станало факт вследствие на приемането на новата редакция на чл. 230 и следващите от КТ, е създаването на обвързаност между правната уредба на трудовия

договор за обучение и разпоредбите на ЗПОО. В частност става дума за уредбата в ЗПОО на дуалната система на обучение.

2. Понятие за трудов договор за обучение

Договорът по чл. 230, ал. 1 КТ като вид трудов договор е основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение между сключващите го страни. Те получават съответните трудови права и изпълняват задълженията, които произтичат от трудовоправния характер на отношенията между тях. Квалификацията на договора като трудов се подкрепя от факта на полагане на труд в рамките на определено работно време от обучаващия се работник или служител срещу насрещна престация под формата на парично възнаграждение, дължима от работодателя. Наред с това съдържанието на трудовия договор за обучение включва всички останали уговорки, по отношение на които по принцип трябва да има съвпадане на насрещната воля на страните по всеки трудов договор, като: мястото на работата, наименованието на длъжността, характера на работата, размера на основния платен годишен отпуск, размера на основното и на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, продължителността на работния ден или седмица и т.н. (чл. 66, ал. 1, т. 1 – 8 КТ).

Трудовият договор за обучение е особен вид трудов договор поради това, че съдържа определена специфична клауза – уговорката за обучение по време на работа. Не би могло да получи подкрепа, застъпеното в доктрината становище, че клаузата за обучение е модалитет на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. В гражданскоправната наука са известни само три възможни вида модалитети: условие, срок и тежест.

3. Предназначение на клаузата за обучение

Наред с получаването на трудово възнаграждение всеки месец работникът или служителът по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ получава професионално обучение по определена професия или специалност, което е напълно безплатно за него. Така, при условие че е достатъчно прилежен в обучителния процес, този работник или служител след успешното завършване на обучението и полагането на изпит ще получи преследваната професионална квалификация. А това да притежава професионална квалификация по определена професия или специалност осигурява на този, който я е придобил, определена гаранция за упражняване на предоставеното му от Конституцията на

Република България (обн., ДВ, бр. 56 от 13 юли 1991 г.) право на труд. Ето защо не би могло да бъде подкрепено становището, застъпено от множество автори, че основната цел на сключването и изпълнението на трудов договор за обучение е придобиването на професионална квалификация по определена професия или специалност. Това е само един междинен резултат в процеса на постигането на най-висшата цел – осъществяване на конституционното право на труд посредством престирането на работна сила по индивидуално трудово правоотношение от страна на вече квалифицирания работник или служител.

Липсват каквито и да било основания да се твърди, че страните по трудов договор за обучение го сключват преди всичко, за да придобие работникът или служителът професионална квалификация. Целите на работодателя, мотивиращи го да встъпи като страна по същия договор, далеч надхвърлят този само междинен етап от целия процес по осигуряването на необходимата работна сила за осъществяване на предмета на дейност на работодателя. Това е и най-висшата цел на провеждането на обучение, съответно ползата за работодателя след успешното му завършване от работника или служител, а именно набавянето на квалифицирани кадри, които да заемат вакантните работни места, като по този начин работодателят си гарантира отсъствието на производствена необходимост в неговото предприятие.

4. Уговаряне на отлагателно условие и на клаузите, свързани с обучението, като част от „договор в договора“

Обучението по време на работа по определена професия или специалност всъщност не е предмет на трудов договор, който може да се сключи самостоятелно, а представлява клауза от един окончателен трудов договор, чийто вид е срочен трудов договор за определено време. Последният договор със срок до три години всъщност се сключва под отлагателно условие. Това условие, от сбъдването на което зависи пораждането на действието на срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, е успешното завършване на обучението, провеждано съгласно договорената клауза за обучение с правно основание чл. 230, ал. 1 КТ.

§ 3. Нова перспектива за професионална преквалификация

1. Възможна ли е преквалификация чрез трудов договор за обучение?

Едно от достойнствата на предприетите изменения и допълнения на КТ от края март 2014 г. е направеното допълнение в чл. 230, ал. 1 КТ с прибавянето на изречение второ. Това е една от новостите, която придава спецификата, отличаваща съществено трудовия договор за обучение от съществуващия преди това договор за ученичество. Става въпрос за възможността трудовият договор за обучение да бъде използван като форма на професионална преквалификация.

2. Съпоставка на трудовия договор за обучение с останалите договори за професионална преквалификация

До този момент за постигането на тази цел – преквалификацията, съществува само една възможност, чието осъществяване се постига посредством сключването на договор по чл. 234 или по чл. 235 КТ. Разликите между двете възможности – традиционна и новосъздадена, са съществени.

Традиционната е в две свои разновидности, диференцирани в зависимост от трудовоправния статус на една от страните по договора – настоящ работник или служител или лице, което не работи, но се подготвя за работа при работодателя, т.е. бъдещ работник или служител. И в двата случая правната природа на тези договори е гражданскоправна.

Изключително голямо предимство на използването на трудовия договор за обучение като форма на преквалификация от гледна точка на интересите на работника или служителя е, че за отношенията между страните по него се прилага действащото трудово законодателство, чиято основна функция е закрилната. Но тя не може да се разпростре по същия начин и върху отношенията между страните по някой от ненаименуваните договори за професионална преквалификация, тъй като спрямо тях се прилага преди всичко гражданското законодателство.

3. Преквалификация чрез дуално обучение

Няма пречка да бъде сключен трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ като форма на професионална преквалификация по време на дуално обучение, организирано при условията и по реда на ЗПОО. В случая придобиваната професионална квалификация чрез дуалното обучение

ще представлява последваща спрямо вече придобита квалификация, т.е. и целта на тази форма на обучение ще е преквалификацията. Това е възможно поради факта, че дуалното обучение може да се провежда и за лица, навършили 16-годишна възраст, които не са ученици.

4. Създаване от работодателите на центрове за професионално обучение

Всеки работодател, който е страна по трудови договори за обучение по време на работа, би могъл да придобие лицензия на център за професионално обучение, която позволява извършване и удостоверяване на професионално обучение с придобиване на степен на професионална квалификация по професии или специалности. След като изтече срокът на трудовия договор за обучение и бъде проведен изпит за установяване на резултатите от обучението, съгласно чл. 39, ал. 1, изр. 1 *in fine* ЗПОО работодателят, притежаващ лицензия за център за професионално обучение, има право да удостовери професионалните компетенции на обучените работници и служители, като издаде държавно признати документи – свидетелство за професионална квалификация и удостоверение за професионално обучение.

Глава втора. Сключване и съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа

§ 1. Сключване на трудов договор за обучение

1. Общи положения

Трудовият договор за обучение – това е акт, породен от специфичните интереси на всяка от страните по него. Това, което позволява на работодателя да сключи този вид трудов договор, се явява нормативно неуреденото правило: необходимостта от обучение на кадри за собствени нужди с цел придобиване на първоначална квалификация или преквалификация се преценява от работодателя.

Относно документите, които бъдещият работник или служител трябва да представи на работодателя при сключването на трудов договор съгласно чл. 1 от Наредба № 4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор (обн., ДВ, бр. 44 от 25 май 1993 г.), следва да се счита, че непредставянето на документ за придобита професионална квалификация не е правонарушение, тъй като именно липсата на квалификация по определената професия или

специалност е поставена като изискване, за да бъде законосъобразно сключването на трудовия договор за обучение.

Редът за сключване на трудовия договор за обучение се проявява в няколко различни процедури в зависимост от това с кого работодателят влиза в трудово правоотношение – с лице, търсещо работа (два варианта), или с настоящ негов работник или служител (три различни правни способа). С безработно лице, търсещо работа, работодателят сключва трудов договор за обучение като основен без други особености, а с лице, което вече работи за определен работодател, но желае да полага допълнителен труд при друг работодател с цел преквалификация, трудовият договор за обучение се сключва като допълнителен (външно съвместителство).

2. Правни способы за сключване на трудов договор за обучение с настоящ работник или служител на работодателя

Няма пречка работодателят да сключи трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ освен както в най-масовия случай – с лице, търсещо работа, което към този момент не е в трудово правоотношение с него, но и със свой настоящ работник или служител, заедно с когото вече изпълняват някой от останалите видове трудови договори. Съществуват няколко правно-технически способа за осъществяване на последната възможност. Общото между всички тях е, че целта на сключването на трудов договор за обучение е придобиването на професионална квалификация най-малко по втора или пък по следваща по ред професия или специалност, т.е. преквалификация.

Работодаателят има възможност да сключи трудов договор за обучение със свой работник или служител посредством три правно-технически способа: 1) изменение на вече съществуващото между тях трудово правоотношение; 2) посредством прекратяването на правоотношението и сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ като основен; 3) договорът да бъде сключен като допълнителен по чл. 110 КТ (вътрешно съвместителство).

3. Особенности на сключването на трудов договор при дуално обучение

Сключването на трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ с обучаващи се в дуално обучение ученици или навършили 16 години лица, които не са ученици, е предпоставя предварителното осъществяване на няколко други факта. На първо място е необходимо установяването на партньорски отношения между работодателя и някоя от изброените в

чл. 17, ал. 1, т. 1 и 2 ЗПОО институции. На следващо място, за да се стигне до сключването на трудов договор в разглежданата хипотеза законът изисква съответният работодател предварително да заяви пред директора на съответната институция с какъв брой лица ще сключи трудов договор.

Следващ момент в сложната процедура за сключването на трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ, но само когато на страната на работника (служителя) ще застане ученик, обучаващ се в дуална система на обучение, е предвиденото изискване ученикът да подаде писмено заявление до директора на училището, в което да се посочи желанието за разпределянето при работодател. Разглежданото заявление на ученика по своята същност представлява волеизявление относно формата на образование, в която той иска да продължи в XI клас – дуална система на обучение. Не би могло да се твърди, че това заявление представлява предложение от страна на ученика за сключването на трудов договор.

Последното специфично изискване при сключването на трудов договор с ученици в дуално обучение е това да се случи най-късно две седмици преди началото на учебната година, в която ще започне практическото обучение в реална работна среда. В случаите, когато трудовият договор се сключва с лице, което не е ученик, се изисква само това да бъде направено преди началото на обучението.

§ 2. Страните по трудовия договор за обучение

1. Общи въпроси

На страната на работника или служителя по трудов договор за обучение биха могли да бъдат три различни категории лица. На първо място, това може да бъде лице, което към момента на сключване на трудовия договор за обучение не е страна по друго трудово правоотношение. С други думи, това е безработно лице, което търси работа. Оттук следва, че трудовият договор по чл. 230, ал. 1 КТ, по който то ще започне да се обучава, ще притежава качеството на основен трудов договор за него.

Втората от трите групи лица, имащи възможност да сключат трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ, са тези, които към съответния момент вече са встъпили в определено трудово правоотношение, с тази особеност, че другата страна по това правоотношение е същият работодател, при когото ще бъде провеждано и обучението в изпълнение на задълженията, поети по трудовия договор по чл. 230 КТ,

ал. 1 КТ. Единствената цел, която посочената категория лица биха могли да преследват и съответно да постигнат, е тяхната преквалификация, което се предопределя от факта, че те вече изпълняват при работодателя трудова функция, свързана с определена професия или специалност.

Третата категория лица, които са потенциални страни по трудов договор за обучение, са тези, които, както групата на безработните лица, търсят работа, но с тази особеност, че те вече полагат труд при някой работодател. При това положение те са готови да полагат допълнителен труд по трудов договор за обучение с друг работодател, който предлага или пък би приел отправено към него предложение да обучи работник или служител по определена професия или специалност. При тази хипотеза трудовият договор за обучение ще бъде сключен съгласно чл. 111 КТ при условията на външно съвместителство.

2. Допълнителни изисквания за придобиването на качествата на работник (служител) и на работодател при провеждане на дуално обучение

2.1. Придобиване на качеството на работник или служител от обучаващ се в дуално обучение

Когато трудовият договор по чл. 230, ал. 1 КТ бива сключван за постигане на целите на дуално обучение, в правната уредба на професионалното образование и обучение са установени допълнителни изисквания, изпълнението на които е задължителна предпоставка, за да може обучаващо се лице да сключи разглеждания трудов договор.

И в двете хипотези на провеждане на дуално обучение – на ученици и на лица, които не са ученици – е регламентирана минимална възраст за придобиване на качеството на обучаващ се в дуално обучение, респективно на работник (служител по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ). Във всички случаи тази възраст е 16 години. Въпреки че установената в правната уредба на професионалното образование и обучение минимална възраст за започване на дуално обучение съвпада с установения в чл. 301, ал. 1 КТ момент на придобиване на трудова дееспособност, все пак ал. 2 на чл. 301 КТ допуска приемането на работа и на лица под 16-годишна възраст – когато имат навършени най-малко 15 години. В правната уредба на дуалното обучение липсва такова изключение.

Друго допълнително изискване към лицата, които не са ученици, за да придобият статут на обучавани в дуална система на обучение, е да притежават необходимото входящо минимално образователно равнище за придобиване на степен на професионална квалификация.

2.2. Изисквания за придобиване на работодателска правоспособност в случаите на дуално обучение

Наред с общите изисквания, установени в § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, на които трябва да отговаря един правен субект, за да придобие качеството на работодател, при провеждането на обучение в дуална система правната уредба на професионалното образование и обучение въвежда допълнителни изисквания към лицата, желаещи да се включат в дуалното обучение като обучаващи работодатели. Всъщност една част от указаните изисквания са не просто допълнителни спрямо изискванията в КТ, но те въвеждат и някои изключения от последните като отменят тяхното действие, тъй като са специални спрямо тях.

§ 3. Съдържание на трудовия договор за обучение

1. Съставни части

1.1. Законово съдържание

В законовата част от съдържанието на трудовия договор за обучение на първо място се подреждат императивните норми на закона, чието действие по никакъв начин не може да бъде дерогирано от страните. Освен обичайните елементи от законовото съдържание на всеки трудов договор, като например правата, съответно задълженията във връзка със здравословните и безопасни условия на труд, минималния размер на отделните видове почивки и отпуски и т.н., страните по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ имат и допълнителни специфични задължения, които законът им възлага, т.е. такива, които допълват законовото съдържание на този вид трудов договор.

Независимо от начина на разрешаване на спора по въпроса част от коя от двете разновидности на договорното съдържание са клаузите, свързани с обучението, безспорен е въпросът за съставните елементи на законовото съдържание на трудовия договор за обучение. Веднъж включили в договора клаузата за обучение, т.е. след като са поели задълженията във връзка с обучението по чл. 230, ал. 1 КТ, страните по договора вече имат всички трудови права и задължения, произтичащи от правната уредба на този трудов договор.

1.2. Минимално необходимо договорно съдържание

Само два от всички посочени в чл. 66, ал. 1 КТ са елементи от минимално необходимото договорно съдържанието, които представляват абсолютен минимум, за да съществува един трудов договор – характерът на работата и размерът на трудовото възнаграждение. Освен тях обаче правната уредба на трудовия договор за обучение предвижда и още няколко въпроса, по които страните следва да се договорят при сключването на този договор, като на първо място са поставени (в чл. 230, ал. 1, изр. 1 КТ) основните задължения на страните по разглеждания вид трудов договор.

2. Особености на трудовото възнаграждение при трудовия договор за обучение

Минималният размер на основното трудово възнаграждение, което работодателят се задължава да изплаща на обучаващия се, е установен с императивна правна норма. Независимо от обема и качеството на извършената от работника или служителя работа, според чл. 230, ал. 5 *in fine* КТ той не може да получава по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната. Окончателният размер на основното месечно трудово възнаграждение, получавано за полагането на труд по трудов договор за обучение, се изчислява въз основа на смесена система, притежаваща елементи на сделно-премиалната и на повременната системи за определяне на работната заплата.

3. Срокът в трудовия договор за обучение

3.1. Общи положения

Уговореният от страните срок на обучението по трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ несъмнено предопределя срока на действие на договора. Трудовото правоотношение, възникнало от трудов договор за обучение, съществува през период с определена продължителност. При законосъобразно развитие на отношенията между страните тя включва срока на обучението, който страните са уговорили – най-много шест календарни месеца, уговорения размер на платения отпуск за явяване на изпит – най-малко пет работни дни, и деня на изпита. При повторно явяване на изпит този общ срок на трудовия договор за обучение ще включва още пет работни дни за неплатен отпуск и деня на провеждане на втория изпит.

Вижда се, че са предвидени алтернативно два факта, като осъществяването на който и да е от тях прекратява трудовия договор. Това показва, че всъщност срокът на трудовия договор не е точно определен, а е определям. Сигурно е, че някога в бъдеще ще настъпи съответният юридически факт и срокът на договора ще изтече в този момент, като единствената несигурност в случая се изразява по отношение на точния момент, в който ще се случи това.

3.2. Срокът в трудовия договор при дуално обучение

В случай на дуално обучение, провеждано при условията и по реда на ЗПОО, КТ изключва приложението на императивния максимум от шест календарни месеца на срока на обучението (чл. 230, ал. 2, изречение 2 *in fine* КТ). Причината за това е изрично посочена от законодателя в същата разпоредба – времетраенето на обучението по договора по чл. 230, ал. 1 КТ в случаите на дуално обучение се определя съгласно съответните учебни планове.

Срокът на практическото обучение в реална работна среда въз основа на трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ във всички случаи съвпада с времетраенето на цялото дуално обучение. Но срокът на трудовия договор за обучение, когато страна по него е ученик, не съвпада с времетраенето на обучението. Както в общия случай на трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ, срокът на договора е неопределен, като той изтича в момента, в който ученикът положи успешно съответните изпити по ЗПОО при първото явяване. Ако някой от изпитите е положен неуспешно при първото явяване и се налага повторно явяване, определянето на момента, в който ще изтече срокът на договора, значително се усложнява.

4. Проблеми относно възможността за едностранно изменение от работодателя на трудовия договор за обучение

През време на обучението работодателят не следва да възлага работа от друг характер, различен от уговорения, при сключване на договора по чл. 230, ал. 1 КТ. А причината за това е, че по този начин се възпрепятства ефективното провеждане на обучението на работника или служителя по конкретната професия или специалност, което противоречи и на предвидената от законодателя специфична цел на сключването на трудовия договор за обучение. Въпреки това, постановеното от разпоредбата на чл. 233 КТ твърде генерално разрешение за непрекословна приложимост на цялото трудово законодателство към отношенията на страните по трудовия договор за

обучение води до значителни проблеми, едно от основните проявления на които се наблюдава при изпълнението на разглеждания договор.

§ 4. Сравнителен анализ на трудовия договор за обучение и на трудовия договор със срок за изпитване

Сключването на трудов договор за изпитване, от една страна, и на трудов договор за обучение, от друга, се намират в тясна връзка с професионалната квалификация на започващия работа работник (служител). Професионалната квалификация в тези случаи изглежда като характеристика, обуславяща прилика между указаните два договора. Но при по-задълбоченото изследване на въпроса се оказва, че макар професионалната квалификация да е белег, характеризиращ по определен начин както договора по чл. 230, ал. 1 КТ, така и трудовия договор за изпитване, всъщност тя разкрива и основните различия и спецификата на действието на клаузата за изпитване, съответно на тази за обучение. При трудовия договор по чл. 70 КТ се проверява вече придобита професионална квалификация на работника или служителя, необходима за ефективното изпълнение на съответната работа, докато към момента на сключване на трудовия договор за обучение определената в него професия или специалност все още не е усвоена, като това предстои да се случи в бъдеще.

§ 5. Специфични основания за обявяване на недействителността на трудовия договор за обучение

По отношение на трудовия договор за обучение по време на работа като вид трудов договор, съответно основание за пораждаване на индивидуално трудово правоотношение, се прилагат изцяло общите правила относно недействителността на трудовия договор (чл. 74–75 КТ). Но обстоятелството, че в случая става въпрос за договор, който съдържа клауза със специфично предназначение – обучение по време на работа, е и причината да се открият няколко специфични случая, осъществяващи хипотезата на правната норма на чл. 74, ал. 1 КТ.

На първо място, основание за обявяване на недействителността на трудовия договор за обучение ще е налице при нарушаване на императивните норми на закона, установяващи определени специфични правила относно съдържанието на договора. По-конкретно тук се има предвид разпоредбата на чл. 230, ал. 2 КТ.

Най-често срещаното в практиката специфично основание, въз основа на което е възможно съдът да обяви за недействителен определен трудов договор за обучение, е когато съдържанието на

сключения договор не съответства на забранителната норма на чл. 230, ал. 1, изр. 2 КТ. Така повторното, както и всяко следващо поред сключване на коментирания вид трудов договор със съдържание, идентично на съдържанието на първия сключен договор, представлява нарушение на споменатата законова забрана, а това от своя страна осъществява фактическия състав на първото посочено в чл. 74, ал. 1 КТ основание за недействителност на договора – поради противоречие със закона.

Глава трета. Особености на прекратяването на трудовото правоотношение по време и след завършването на обучението

§ 1. Проблеми при прекратяването от работодателя на трудовия договор за обучение

1. Недопустимост на уволнението поради липса на качества за изпълнение на работата

Основната причина да не намира приложение основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ при прекратяването на трудовия договор за обучение е невъзможността неговият фактически състав да се осъществи на практика така, че да бъде годно основание за извършване на законосъобразно уволнение. Освен че предоставя право на работодателя едностранно да прекрати трудовия договор при липса на професионални качества у работника или служителя, законът въвежда едно допълнително изискване при преценката дали липсват тези качества, а именно тази преценка да бъде направена не въз основа на нещо друго, а от гледна точка на ефективното изпълнение на работата. Предвид това, поради специфичното предназначение на клаузата за обучение в трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ изначално е изключена тази основна за изпълнението на всяко трудово правоотношение цел – максимално ефективното използване от работодателя на предоставената му работна сила.

2. Липса на основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ

По своята същност всяко основание за прекратяване на трудовия договор, независимо за коя от страните по него се отнася, е нововъзникнал юридически факт. Той е нововъзникнал, защото се осъществява след момента на учредяване на индивидуалното трудоводоговорно правоотношение. Такива са всички основания по чл. 325–328, чл. 330 и чл. 331 КТ. Ако се приеме, че е налице основание за

уволнение в случая, когато несъответствието с изискванията за образование и професионална квалификация, въведени от работодателя, е съществувало още при сключването на трудовия договор, тогава няма да се наблюдава нововъзникнал юридически факт, а такъв, който се е осъществил дори преди сключването на договора, и още повече преди началото на неговото изпълнение.

3. Налице ли е прекратителното основание по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, когато изискванията за образование или професионална квалификация са нормативно установени?

Когато трудов договор е сключен с лице, което не отговаря на нормативно установените изисквания за образование и/или професионална квалификация, ще е налице основание за обявяването на неговата недействителност. Ако работодателят установи впоследствие, че е сключил трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ с такъв работник или служител в нарушение на нормативните правила, тогава той следва да поиска от съда обявяването на недействителността на този договор.

§ 2. Специални основания за прекратяване на трудовото правоотношение

1. Прекратяване на трудовия договор за обучение поради изтичане на срока му

Едно от основанията за прекратяване на трудовия договор за обучение е изтичане на срока на договора. По своята правна природа това е общо основание за прекратяване на трудовия договор, каквито са основанията по чл. 325, ал. 1 КТ, въпреки че към настоящия момент то не е изрично регламентирано в указаната разпоредба. При осъществяване на съответния юридически факт трудовият договор за обучение се прекратява по силата на закона, без да е необходима за това волята на която и да е от страните по договора. Така всяка от тях може да преустанови изпълнението на задълженията си по трудовия договор за обучение, като се позове на указаното прекратително основание, без да дължи предизвестие на другата страна.

2. Основанията за прекратяване на трудовия договор за обучение по чл. 236 КТ

В разпоредбата на чл. 236 КТ са предвидени специални основания за прекратяване на всеки един от договорите, уредени в Глава

единадесета от КТ. На първо място, като един от указаните договори за професионална квалификация, макар и с трудовоправна природа, спрямо договора по чл. 230, ал. 1 КТ е приложима разпоредбата на чл. 236, т. 1 КТ, предоставяща на всяка от страните по договора субективно преобразуващо право едностранно и предсрочно да го прекрати, когато е налице виновно неизпълнение на задълженията на другата страна. Освен това обаче като елемент от фактическия състав на това прекратително основание е и предоставянето на неизправната страна на подходящ срок за изпълнение на съответното задължение.

Следваща специфична хипотеза за прекратяване на трудовия договор за обучение представлява предвиденото в разпоредбата на чл. 236, т. 2 КТ право на страните по договора да уговорят в него други основания за прекратяването му. С тази твърде обща формулировка законът не поставя никакви ограничения на свободата на договаряне на страните по отношение на прекратителни основания.

3. Срок на предизвестие при прекратяване на трудовия договор за обучение

При прекратяването на трудовия договор за обучение, в случаите когато трябва да се отправи предизвестие, се поставя въпросът каква е точната продължителност на дължимото предизвестие. На първо място, най-логичният отговор е този, според който при определяне на срока на предизвестие при прекратяването на трудовия договор за обучение следва да се прилага това правило от чл. 326, ал. 2 КТ, което е предвидено за прекратяването на срочните трудови договори. Но подобно категорично заключение би срещнало съпротива поради това, че употребеният в разпоредбата на чл. 326, ал. 1, изр. 3 КТ израз „срочен трудов договор“ се тълкува стеснително от повечето автори, като се приема, че в случая става въпрос само за прекратяването на срочните трудови договори по чл. 68 КТ.

4. Прекратяване на трудовото правоотношение на основанията по чл. 232, ал. 2 и ал. 3 КТ

4.1. Правна природа на паричните задължения на страните по чл. 232, ал. 2 и 3 КТ

Употребявайки изрази „отговорност за неизпълнение на трудовия договор“ в заглавието на чл. 232 КТ, законодателят неправилно квалифицира задължението за плащане на парична престация от всяка от страните по трудовия договор, която не изпълни своето задължение по чл. 232, ал. 1 КТ да продължи да бъде страна по този договор.

Анализът на разпоредбите на чл. 232 КТ в крайна сметка показва, че посочената дължимост на парично плащане по своята същност не представлява юридическа (имуществена) отговорност на страните, тъй като това не е правна санкция за неизпълнение на трудови задължения, което има за правна последица настъпването на определен вредоносен резултат. В разглеждания случай в основата на правното регламентиране на задълженията на страните за определена парична престация не стои идеята за обезщетяване на каквато и да е вреда (дори и презумирана).

В случая законодателят е предвидил две факултативни задължения за всяка от страните по трудовия договор. По този начин се предоставя субективно право на всяка от страните да избере вместо да изпълни своето основно задължение, а именно да продължи да е страна по договора, да извърши парична престация в съответния размер, което като типичен случай на *facultas alternativa* (изпълнение чрез нещо друго) ще я освободи от изпълнението на основното задължение, представляващо първата от двете факултативни възможности.

4.2. Специалните прекратителни основания по чл. 232 КТ

Ако някоя от страните по договора, за да се освободи от основното си задължение по чл. 232, ал. 1 КТ, изпълни вместо него факултативно предвиденото плащане, тогава поради специфичния предмет на непредпочетеното да бъде изпълнено първоначално задължение е възможно настъпването само на една единствена правна последица. При положение, че не е било изпълнено първото предвидено задължение – да се запази трудовоправната връзка между страните – няма какво друго да се случи освен тази връзка да бъде прекъсната.

Поради всичко това единственият възможен извод в разглеждания случай е, че страната по договора, която в определен момент прецени, че занаяпред избира предоставената ѝ възможност да плати уговорената сума пари вместо да „отработва“ целия срок на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, притежава субективно потестативно право едностранно да прекрати трудовия договор, и то внезапно – без да дължи отпавянето на предизвестие, но пък за сметка на това от следващия ден вече ще дължи на другата страна изпълнението на паричната престация.

5. Особености на прекратяването на трудовия договор при дуално обучение

Разпоредбата на чл. 232, ал. 4, изр. 1 КТ изрично изключва действието на ал. 2 и ал. 3 на същия член спрямо отношенията между страните по трудов договор в случай на дуално обучение. Включването на разпоредбата на чл. 232, ал. 2 КТ при регламентирането на разглежданото законово изключение е напълно излишно предвид, че в ал. 1 на чл. 232 КТ законодателят вече е предвидил при дуално обучение да не съществува задължение за страните да сключват под отлагателно условие и да изпълняват трудов договор при успешното завършване на обучението.

§ 3. Проблеми при прекратяването на трудовото правоотношение по чл. 232 КТ

1. Уволнение срещу изпълнение на парично задължение

1.1. Диференциране на прекратяването на договора по чл. 232, ал. 2 КТ от други сходни случаи

Съвсем различно е положението в други случаи на подобно на поведението на работодателя в хипотезата на чл. 232, ал. 2 КТ, а именно тези на незаконното недопускане на работа (чл. 213 КТ) или незаконното отстраняване от работа (чл. 214 КТ), при които става въпрос за обезщетения в точния смисъл на това понятие. В тези две хипотези работодателят дължи обезщетяване на причинените вреди на работника или служителя, изразяващи се в пропуснати ползи от трудово възнаграждение, за цялото време, през което е траело противоправното поведение на работодателя, докато то не бъде преустановено. От тук се вижда, че законодателят изисква на всяка цена, т.е. без право на избор между други възможности, работодателят да изпълнява своите основни задължения по трудовото правоотношение. В тези случаи, за разлика от положението по чл. 232, ал. 2 КТ, работодателят няма право да се освободи завинаги от своето основно задължение, което той е поел със сключването на трудовия договор, а именно да изпълнява този договор, докато не се осъществи фактическият състав на някое от изрично предвидените в закона прекратителни основания. При това положение законодателят изисква от работодателя реално изпълнение на посоченото задължение и произтичащите от него множество конкретни задължения, а дотогава той дължи обезщетение на работника или служителя за всеки работен ден на неизпълнение без ограничение във времето дотогава, докато

започне да изпълнява задължението си по чл. 127, ал. 1, т. 1 КТ да осигурява на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, като му осигури работата, която е определена при възникването на трудовото правоотношение.

1.2. Размер на паричното задължение на работодателя

Така формулирана, разпоредбата на чл. 232, ал. 2 КТ позволява освен напълно да се изключи дължимостта на обезщетение от работодателя, така и правото на страните да уговорят друг размер на разглежданото обезщетение, различен от предвидения в закона. Отклонението от законовото разрешение би могло да бъде както в редуциране на предвидения от него размер, така и в посока на неговото завишаване без да има ограничение на максималната му стойност, както в случая не съществува ограничение и при минималния размер, така че да е допустимо той да бъде сведен до нулева стойност.

2. Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя срещу плащане

2.1. Правна същност на паричното задължението на работника или служителя

В съответствие с обичайния си подход за симетрично установяване на правната уредба по отношение на двете страни по трудовото правоотношение, законодателят регламентира по същия начин, както по отношение на работодателя, задълженията на работника или служителя по чл. 232, ал. 1 и по ал. 3 КТ, а именно като факултативни престации. Така и работникът има субективно преобразуващо право да изпълни с парична престация, с което да се освободи от основното си задължение – да изпълнява трудов договор с работодателя. Това право съдържа в себе си и субективно преобразуващо право на работника или служителя едностранно да прекрати трудовия договор без предизвестие срещу парично плащане.

Но при анализа на разпоредбата на чл. 232, ал. 3 КТ се установяват две значителни разлики при регламентирането на разглежданото право на работника или служителя. Първата от тях е установяването на възможност за упражняване на указаното право не както за работодателя само по време на едната, а и през двете фази от съществуването на трудовото правоотношение – както по време на изпълнението на трудовия договор за обучение, така и след това – при срочния трудов договор за определено време.

Втората отлика е изискването за наличието на една допълнителна предпоставка в разглежданата хипотеза – липсата на уважителни причини за едностранното прекратяване на трудовия договор. Само ако причините за прекратяването са неуважителни, съществува правото на работника или служителя да се освободи от основното си задължение по договора, като изпълни парична престация.

2.2. Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя поради уважителни или при неуважителни причини

Когато работникът или служителят прекратява някой от трудовите договори по чл. 230–232 КТ на основание чл. 232, ал. 3 КТ поради уважителни причини, съвпадащи с основанията по чл. 327, ал. 1, т. 1, 2, 3 и 3а КТ, той няма да дължи заплащане на определената сума по чл. 232, ал. 3 КТ, но в същото време няма и да има право на обезщетението по чл. 222, ал. 2, съответно по чл. 221, ал. 1 КТ, дължимо от работодателя при прекратяването на трудовия договор на посочените основания по чл. 327, ал. 1 КТ. Причината за това е преди всичко регламентираният в чл. 232, ал. 3 КТ специален ред за едностранно прекратяване на трудовия договор. Освен това обаче, предвид съществуването на задължението на работника или служителя за парично плащане в случай на прекратяване на договора поради неуважителни причини, формата, под която законодателят закриля работника (служителя), преустановяващ работата си по трудовия договор поради уважителни причини като тези по чл. 327, ал. 1, т. 1–3а КТ, е освобождаването от задължението за парична престация и „безвъзмездното“ предоставяне на субективното право на едностранно прекратяване на договора, и то без да се дължи предизвестие.

2.3. Размер на дължимата от работника или служителя парична престация

Дължимата престация от работника или служителя е в „размер, уговорен от страните, но не повече от шесткратния размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност“. С този израз законодателят делегира права на страните само относно определянето на точния размер на плащането, но не и по отношение на пълното изключване на възможността да възникне парично задължение. Но доколкото законът предвижда само императивен максимум, но не минимален праг на това плащане, страните по договора биха могли да уговорят и изключително незначителна стойност като размер на разглежданата престация.

3. Диференциране на прекратяването на договора по чл. 232 КТ и на други основания

3.1. Разграничаване на чл. 232, ал. 3 КТ от други случаи на неизпълнение на задължения на работника или служителя

Субективното право на едностранно прекратяване по чл. 232, ал. 3 КТ – независимо дали то е поради уважителни или неуважителни причини – следва да бъде упражнено от работника или служителя при спазване на изискуемата от закона (чл. 335, ал. 1, т. 3 КТ) форма за действителност. Докато работникът или служителят не отправи писмено изявление до работодателя и докато то не бъде получено от последния, няма завършен фактически състав на прекратяването на трудовия договор. Така в този случай внезапното фактическо преустановяване на работата от страна на работника или служителя както по време на обучението, така и след успешното му завършване, не представлява законосъобразно прекратяване на договора. Поради това от неизпълнението на задължението за работа по чл. 232, ал. 1 КТ в тази хипотеза е възможно да настъпи друга правна последица, но значително по-неблагоприятна за работника или служителя. Неизпълнението на посоченото задължение, без да е налице допустима от закона причина за това като например ползването на отпуск при временна неработоспособност, ще даде основание на работодателя да уволни дисциплинарно работника или служителя на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Въпреки че причина за прекратяването на трудовия договор в случая е виновното поведение на работника или служителя, в този случай работодателят няма да има право на парично плащане по чл. 232, ал. 3 КТ.

3.2. Диференциране на прекратяването на договора от работодателя по чл. 232, ал. 2 КТ и на други основания

Прекратяването на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ, действащ до завършването на обучението, може да се извършва от работодателя изцяло по общите правила за прекратяване на всеки трудов договор в Раздел I на Глава шестнадесета от КТ.

Освен да прекрати внезапно срочния трудовия договор, съществуващ след обучението, на основание чл. 232, ал. 2 КТ срещу плащане, за работодателя остават и всички останали възможности да уволни работника (служителя) с или без предизвестие по чл. 328, съответно по чл. 330 КТ. Те представляват изрично и изчерпателно

изброени прекратителни основания, към които работодателят е задължен да се придържа при прекратяването на който и да било трудов договор. В това се състои и голямата разлика в правното положение на работника или служителя и на работодателя по отношение на предоставените им от закона права за прекратяване на трудовия договор. Предвид закрилната функция на трудовоправните норми, в общия случай на трудов договор работодателят, за разлика от работника или служителя, няма право на уволнение така свободно само срещу отправянето на предизвестие. Нещо повече, дори когато трябва да отправя предизвестие, за него е установено задължение да посочи някое от изчерпателно установените в чл. 328 КТ основания, всяко едно от които отново под влиянието на закрилната функция на КТ по същество е изключително сериозна причина за прекратяване на договора.

Ето защо поради изначалното поставяне на работодателя в по-неблагоприятно правно положение от работника или служителя относно възможностите да се освободи от едно трудово правоотношение и предвид значителните особености на трудовите договори при и след обучението по време на работа, законодателят запазва възможността за работодателя, ако се осъществи фактическият състав на някое от прекратителните основания по чл. 328–330 КТ, да се позове на конкретното правно основание и единствено по предвидения в съответната норма ред да прекрати трудовия договор, без едновременно с това да дължи и паричното плащане по чл. 232, ал. 2 КТ.

4. Възможности за продължаване на отношенията между страните след прекратяване на трудовия договор за обучение и на срочния трудов договор след обучението

След прекратяването на трудовия договор за обучение в случай на успешното му приключване е ясно, че страните би следвало да изпълняват последващия трудов договор, чието действие е породено от сбъждане на отлагателното условие. Но в другата възможна хипотеза – при несбъждане на условието поради завършване на обучението с неуспех – има няколко положителни възможности за продължаване на трудовоправната връзка между страните освен отрицателната – окончателно прекратяване на отношенията. Разбира се, при неуспешно приключване на обучението, няма пречка страните да сключат някой друг вид трудов договор. Не е невъзможно и последващият договор

между тях да бъде и такъв от същия вид – по чл. 230, ал. 1, но при спазване на забраната на изречение 2 от посочената разпоредба.

След изтичането на срока на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, ако страните искат да продължи съществуването на трудово правоотношение между тях, имат няколко възможности. На първо място, това е превръщането на договора от срочен в договор за неопределено време при осъществяване на предпоставките за това, предвидени в чл. 69, ал. 1 КТ. Освен това страните имат право да сключат нов трудов договор, като не предвидят срок за неговото действие или пък изрично се договорят, че той ще е безсрочен и правното основание за сключването му е чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ. До този резултат страните биха могли да достигнат и без да чакат да изтече срокът на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, като по взаимно съгласие на основание чл. 119 КТ изменят договора в частта относно срока на действието му, а именно като преустановят действието на тази клауза от договора.

Същите са правно-техническите способи (без възможността по чл. 69, ал. 1 КТ), които работодателят и вече успешно обученият работник или служител биха могли да използват и когато желаят отново да сключат срочен трудов договор за определено време.

Заключение

Създадената тясна връзка между уредбата на трудовия договор за обучение (чл. 230 – 233 КТ) и разпоредбите на ЗПОО относно дуалното обучение е едно от най-ярките проявления на практическото изпълнение на „Европа 2020“ и принципа за учене през целия живот. Българският законодател създаде още едно поле за изява на този принцип, като направи възможно придобиването на нови знания и умения по професия или специалност, различна от вече усвоена или усвоени такива, посредством работата по трудов договор за обучение. Касае се не просто за добра, а дори за по-добра алтернатива на съществуващите до този момент в трудовото законодателство правни средства за придобиването на професионална квалификация по втора или следваща поред професия или специалност. За работниците, служителите и лицата, търсещи работа, поставили пред себе си такава цел, както и за работодателите, желаещи постигането на същия резултат по отношение на използваната от тях работна сила, с регламентирането на трудовия договор за обучение по време на работа законодателят създаде нова перспектива за професионална

преквалификация. С посочените законодателни изменения се предвиди нова възможност, благоприятстваща осъществяването на неформалното непрекъснато обучение в продължение на целия живот под формата на професионална преквалификация, и то в рамките на трудово правоотношение, ползващо се непосредствено от цялата трудовоправна закрила на българското законодателство.

В хода на изследването е аргументирана необходимостта от осъществяване на следните изменения и допълнения в правната уредба:

1. Замяна в цялата правна уредба на ЗПОО, КТ, ЗПУО и НУРПОР на израза „*обучение чрез работа (дуална система на обучение)*“ с понятието „**дуално обучение**“.
2. След предложената промяна на разпоредбата на чл. 232, ал. 1, изр. 2 КТ тя би могла да придобие следния израз: „*Такъв договор между същите страни в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да бъде изпълняван само веднъж, освен в случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.*“.
3. Отмяна на разпоредбата на чл. 230, ал. 3 КТ.
4. Създаване на нова разпоредба в ал. 3 на чл. 230 КТ, като изречение 1 от нея е предишното изречение 2 от чл. 230, ал. 2 КТ: „*Времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца, освен в случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, в които времетраенето се определя съгласно училищния учебен план. В срока на обучението не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск.*“.
5. Нормата на чл. 230, ал. 4, изр. 1 КТ да бъде допълнена по следния начин: „*с изключение на случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение*“.
6. Ал. 6 на чл. 230 КТ да бъде отменена.
7. Допълване разпоредбата на чл. 231, ал. 1, изр. 1 КТ по този начин: „*Резултатът от обучението по договора по чл. 230, ал. 1 се установява чрез изпит на работника или*

служителя, който се провежда незабавно след приключване на обучението при условия и по ред, определени от работодателя.“.

8. Промяна на разпоредбата на чл. 231, ал. 1, изр. 2 КТ така:
„При обучение чрез работа (дуална система на обучение) изпитът се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.“.
9. Допълване на чл. 231, ал. 1 КТ с ново изр. 2: *„Работникът или служителът се явява повторно на изпит най-късно 6 работни дни след първия изпит, доколкото не е уговорено друго“.*
10. Допълване на разпоредбата на чл. 231, ал. 3 КТ в нейното начало с уточнението: *„При завършване на обучението, с изключение на случаите на обучение чрез работа (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение...“.*
11. Изменение на разпоредбата на чл. 232, ал. 2 КТ така:
„Освен по реда на глава шестнадесета, раздел I, работодателят може да прекрати без предизвестие срочния трудов договор след завършване на обучението, като в този случай дължи на работника или служителя брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност за остатъка от срока на договора, но за не повече от шест месеца, доколкото не е уговорен друг размер“.
12. Промяна на разпоредбата на чл. 232, ал. 3 КТ по този начин:
„Работникът или служителът може да прекрати без предизвестие както договора по чл. 230, ал. 1, така и срочния трудов договор след завършване на обучението, при което, освен ако не са налице уважителни причини като тези по чл. 327, ал. 1, т. 1–3а, 10 и 11, дължи на работодателя брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност за остатъка от срока на договора, но за не повече от шест месеца, доколкото не е уговорен по-нисък размер“.
13. Изменение на началото на разпоредбата на чл. 232, ал. 4, изр. 1 КТ по следния начин: *„Разпоредбата на ал. 3 не се прилага...“.*
14. Отмяна на разпоредбата на чл. 232, ал. 4, изр. 2 КТ.

15. Допълване на чл. 233 КТ по този начин: „*За отношенията между страните по трудовия договор с условие за обучение по време на работа се прилага **съответно** действащото трудово законодателство.*“.
16. Създаване на нова ал. 3 в чл. 325 КТ: „*Трудовият договор по чл. 230, ал. 1, с изключение на случаите на дуално обучение, организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие, с успешното полагане на изпита от работника или служителя при първото явяване или с повторното провеждане на същия изпит.*“
17. Изменение на чл. 17а, ал. 6 ЗПОО чрез заличаване на думите: „*които са навършили 16 години*“.
18. Изменение на чл. 9, ал. 6 НУРПОР, изразяващо се в заличаването на израза: „*които са навършили 16 години или ще ги навършват към началото на учебната година, в която ще започне практическото обучение в реална работна среда*“.
19. Отмяна на разпоредбата на чл. 9, ал. 8 и чл. 12, ал. 9 НУРПОР.

Литература

Дисертационният труд се позовава на 130 литературни източника, от които 115 на кирилица и 15 на латиница.

III. ПУБЛИКАЦИИ НА АВТОРА ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – БАН, 2017, ISSN 1314-6459, с. 262–278.

2. Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от Юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, 2018, ISBN 978-954-28-2626, с. 238–250.

3. Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, 2018, ISSN 1314-4669, с. 277–285.

4. Особенности в предназначението на клаузата за изпитване и клаузата за обучение като част от съдържанието на трудовите договори по чл. 70 КТ и по чл. 230 КТ. – Право, политика, администрация, 2018, № 4, ISSN 2367-4601, с. 71–85 [в съавторство с Н. Лазарова].