

ПОНЯТИЕ ЗА ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА

Гл. ас. д-р Христо Банов

*Институт за държавата и правото при Българската академия на науките,
Софийски университет „Св. Климент Охридски“,
Югозападен университет „Неофит Рилски“*

THE CONCEPT OF A LABOUR CONTRACT FOR LEARNING DURING THE PROCESS OF WORK

Chief Assistant Professor Hristo Banov, PhD

*Institute for the State and the Law – Bulgarian Academy of Sciences,
Sofia University “St. Kliment Ohridski”,
South-west University “Neofit Rilski”*

Резюме

В статията са представени основните аспекти на понятието за трудовия договор, регламентиран в чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда, като е анализирана правната природа на този договор. В тази връзка е изяснена правната същност на клаузата за обучение по време на работата. Аргументирана е тезата, че тази клауза не е модалитет на договора, а единствено представлява елемент от неговото минимално необходимо договорно съдържание.

Ключови думи: *трудов договор, клауза за обучение по време на работа, модалитет на договор, Кодекс на труда, професионална квалификация.*

Abstract

The article presents the main aspects of the concept of the labour contract regulated in Art. 230, para. 1 of the Labour Code, as the legal nature of this contract is analysed. In this regard, the legal character of the learning during the process of work clause is clarified. The thesis has been substantiated that this clause is not a modality of the contract, but only an element of its minimal necessary contractual content.

Key words: *labour contract; learning during the process of work clause; contract modality; Labour Code; professional qualification.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.75>

Въведение

Анализът на съвременното състояние на пазара на труда в България показва известен спад на безработицата¹, въпреки все още сравнително високите ѝ нива, и в същото време зачестяване на сигналите и оплакванията на работодателите относно осезаемата липса в техните предприятия на квалифицирани кадри². Това е една от основните причини през последните години да се наблюдава все по-нарастващ интерес към въпросите на професионалната квалификация и преквалификация на работната сила³. В крайна сметка актуалността на тези проблеми е обусловена преди всичко от това, че скоростта на появата на нови технологии и обменът на информация в XXI в. значително нарастват и като следствие от това полученото от човек образование бързо губи своята актуалност и въобще самото знание бързо „остарява“.

В съвременните условия в България интерес от ефективното развитие на обществените отношения, свързани с професионалната квалификация, имат както работодателите, работниците и служителите, така и държавата и обществото като цяло. През последните години все по-ясно се очертава потребността от преосмисляне на държавната политика в сферата на образованието. Налага се предприемането на мерки на различни нива в образователната система, насочени към съобразяването на образованието както с европейските изисквания, така и с реалните потребности на пазара на труда⁴. Всичко това е отражение на световната тенденция за повишаване на значимостта на образованието и обучението като важни фактори за социално-икономическото развитие. Затова още в края на миналия век в Европейския съюз много сериозно внимание се обръща на идеята за икономика и общество, основани на знания.

Така неминуемо и в България като равноправна държава членка на Европейския съюз се появи необходимостта от начертаване и осъществяване на комплекс от мерки и преди всичко от усъвършенстване на правната уредба на отношенията, възникващи в процеса на професионалното обучение на работниците и служителите, провеждано непосредствено от работодателя. Като следствие от това законодателните промени на Глава единадесета „Професионална квалификация“ от Кодекса на труда⁵ (КТ) зачестиха след март 2014 г., когато беше уреден трудовият договор за обучение по време на работа.

¹ Относно някои въпроси на безработицата вж. Андреева, А. Безработицата в България – статистически профил и законодателни решения. – Известия: списание на Икономически университет – Варна, 2011, № 3, с. 95–107; Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011, 131 с.

² От последните статистически данни се вижда, че и през четирите тримесечия на 2019 г. са съществували общо над 20 хиляди свободни работни места. Същевременно статистиката показва, че през 2019 г. коефициентът на безработицата е около 4,3 %, което означава над 142 хиляди безработни лица. Посочените данни са достъпни (към 19 ноември 2020 г.) на интернет страницата на Националния статистически институт – www.nsi.bg. Като основа за настоящия анализ най-правилно е да бъдат използвани данни за състоянието на българския пазар на труда преди месец март 2020 г., тъй като обявяването на извънредно положение на 13 март 2020 г. с Решение на Народното събрание на Република България (обн., ДВ, бр. 22 от 13 март 2020 г.) повлия еднозначно на пазара на труда. Нивото на безработица рязко се повиши, а броят на свободните работни места се редуцира. Въпреки всичко, това неблагоприятно явление започна да бъде преодолявано след отмяната на извънредното положение през май 2020 г., като се очаква по своята продължителност то да бъде кратковременно.

³ За съвременните образователни потребности на пазара на труда вж. Андреева, А., Йолова, Г. Социален диалог и образование – традиции и съвременни потребности на пазара на труда. – Стратегии на образователната и научната политика, 2019, № 5, с. 463–475.

⁴ По-подробно вж. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. – Професионално образование, 2020, № 4, с. 408.

⁵ Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 4 април 1986 г.

Като част от работодателската власт, едно от проявленията на която е правото на работодателя да ръководи и организира 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 работа⁶. 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.

Изложение

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 работа, 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).

На практика обаче има само два елемента, от всички изброени в чл. 66, ал. 1, т. 1 – 8 КТ, без договарянето на които е невъзможно да възникне действително трудово правоотношение. Това са характерът на работата и размерът на основното трудово възнаграждение⁷. Като част от минимално необходимото договорно съдържание те образуват единство, което би могло да бъде обозначено като абсолютно задължително договорно съдържание. Всички други елементи от минимално необходимото договорно съдържание, в случай че има неволен пропуск или съзнателно въздържане на страните относно тяхното договаряне, биха могли да бъдат установени като част от съдържанието на трудовото правоотношение чрез заимстването им от разпоредби на КТ, регламентиращи чрез диспозитивния метод на правно регулиране конкретните въпроси, но най-често установяващи императивни минимум или максимум или пък конкретно правно разрешение, в случаи на липса на изрична уговорка на страните по съответния въпрос. Така относно мястото на работа ще се породи правното действие на разпоредбата на чл. 66, ал. 2 КТ, относно размерите на основния и на допълнителния платен годишен отпуск – чл. 155, ал. 4 КТ, съответно чл. 156, ал. 1 КТ, и т.н. В този случай на заместване на пропуски в обективизирането на съпадащи волеизявление на страните по новосъздаваното трудово правоотношение елементите, чието конкретно съдържание се извлича от закона, биват дисквалифицирани като елементи на минимално необходимото договорно

⁶ За краткост на изказа в следващото изложение ще бъде наричан само трудов договор за обучение.

⁷ Така и Милева, А. Трудов договор за предоставяне на лична помощ. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. В памет на доц. д-р Ванюшка Ангешева. Сборник с доклади от научно-практическа конференция. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 102.

съдържание и се превръщат в част от законовото съдържание на трудовото правоотношение. Това следва обстоятелството, че те се извличат от закона, а не са договорени от страните. Въпреки това страните по вече възникналото трудово правоотношение си запазват правото във всеки един момент от съществуването на правоотношението да отстранят своя първоначален пропуск, като изрично се догорят по някои от съответните въпроси. Правно-техническият способ за това би бил сключването на допълнително споразумение по чл. 119 КТ за изменение на съдържанието на трудовото правоотношение. С факта на сключването на това споразумение страните изменят и правната същност на съответния елемент (място на работа, срок на предизвестieto и т.н.) – той бива изведен от законовото съдържание и установен като част от минимално необходимото договорно съдържание на трудовото правоотношение.

Тук се налага да бъде направено уточнението, че всички тези случаи, в които се говори за законово съдържание, следва да се разграничат от законовото съдържание на трудовото правоотношение, съставлявано от всички императивните закрилни норми на трудовото законодателство. То се определя като законово, тъй като също се извлича от закона, но страните в никой случай не могат нито да го изменят, нито да го отменят. Единственият вариант за тяхното законосъобразно поведение е стриктно да спазват законовите правила, част от посоченото съдържание. Това следва от използвания от законодателя метод за тяхното правно регулиране, а именно императивния. Примери за законово съдържание на трудовото правоотношение са изискването за минимална възраст за постъпването на работа (чл. 301 КТ), императивният максимум на нормалната продължителност на работното време (чл. 136, ал. 1 и 3 КТ) и т.н.

С приемането от Народното събрание на Република България през март 2014 г. на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда⁸ настъпиха промени в нормативната уредба на професионалната квалификация, установена в едноименната Глава единадесета от КТ⁹.

Едни от основните изменения и допълнения на КТ са тези на разпоредбите на чл. 230, чието заглавие до този момент беше „Договор за ученичество“. След измененията този член се сдоби с ново, но несполучливо, както няколко автори отбелязват¹⁰, 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, ако се държи сметка и за наличието на изискването, установено в чл. 9, ал. 1 от Закона за нормативните актове¹¹, за формулиране на

⁸ Обн., ДВ, бр. 27 от 25 март 2014 г.

⁹ Вж. Андреева, А. Новите видове трудови договори – актуална форма на заетост. – В: Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България и Европа: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров. София: Издателски комплекс – УНСС, с. 106–112.

¹⁰ Мингов, Е. Нови моменти и стари проблеми в материята на професионалната квалификация на работниците и служителите. – Норма, 2014, № 7, с. 17–18; Мръчков, В. Трудов договор с уговорка за обучение. – В: Годишник „Трудови отношения“. София: ИК „Труд и право“, 2015, с. 443; Мръчков, В. Трудово право. 9. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 247; Василев, А. – В: Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2016, с. 782–783; Мръчков, В. Трудово право. 10. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2018, с. 251.

¹¹ Обн., ДВ, бр. 27 от 3 април 1973 г.

разпоредбите на нормативните актове на общоупотребимия български език¹².

Всъщност законодателят често си служи със съществителното име, част от общоупотребимия български език, „условие“. Неговото множествено число – „условия“, в болшинството от случаите в българското законодателство, в частност и в трудовото, неизменно присъства в словосъчетание с определението „финансови“. Такъв конкретен пример в КТ и дори в същата глава „Професионална квалификация“, в която е уреден и трудовият договор с „условие“ за обучение, е разпоредбата на чл. 234, ал. 2, т. 3, според която с договора (за повишаване на квалификацията или за преквалификация) се определят финансовите, битовите и другите условия за времето на обучението. Предельно ясно е, че колкото „условието за обучение“ в трудовия договор по чл. 230 КТ не е модалитет на договора в юридически смисъл като договор под отлагателно или под прекратително условие, също толкова и присъствието на „условия“ в другия посочен пример е точно и има някакъв друг смисъл. Защото в конкретния случай няма особена семантична разлика при разглежданите законодателни решения, т.е. между „условие за обучение“ и „финансови... или други условия“. Но въпреки че и в двата случая не става въпрос по същество за отлагателни или прекратителни условия, както и въпреки факта, че разпоредбата на чл. 234, ал. 2, т. 3 КТ е приета, съществува и не е изменяна или допълвана от 1992 г., в юридическата литература липсват каквито и да са индикации за проблем при употребата в последния случай на спорното „условие“ или „условия“.

Абсолютно същото е положението и по отношение на разпоредбата на чл. 66, ал. 2 КТ, в която дори на два пъти се говори за трудов договор с условия, без да се визират отлагателни или прекратителни такива. Не буди никакво съмнение, че във всички тези случаи законодателят има предвид уговорка (клауза), както и техните форми в множествено число – уговорки и клаузи, които понятия имат за синоними в общоупотребимия български език думата „условие“, респективно „условия“. Така се очертава ясно изразена колизия на позиции, която би могла да послужи като контрааргумент и оправдание за сериозно критикуваната юридическа техника на упражняващите законодателната власт. Но по-задълбоченото изследване на този проблем от общата теория на правото не е предмет на настоящото изследване.

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 обаче да получи подкрепа застъпеното в доктрината становище, че споменатата клауза е модалитет на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ¹³.

В гражданскоправната наука са известни само три възможни вида модалитети: условие, срок и тежест¹⁴. Както вече беше посочено, не съществува спор, че трудовият

¹² За недостатъците на юридическата техника при осъществяване на законодателния процес вж. Средкова, К. За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони). – Съвременен право, 1998, № 2, с. 28–40; Средкова, К. За „модерната“ българска нормотворческа практика в трудовото и осигурителното право. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. V. 2011, с. 45–65.

¹³ Вж. Василев, А. Трудов договор за ученичество. – В: Юридически сборник. Т. 2. Бургас: УИ Бургаски свободен университет, 1994, с. 8–9; Василев, А. Трудово право. Бургас: Университетско издателство Бургаски свободен университет, 1997, с. 396.

¹⁴ Вж. Стефанов, Г. Гражданско право. Обща част. София: СОФИ-Р, 1995, с. 84; Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част: Дял II. 2 издание. София: СОФИ-Р, 2001, с. 435; Павлова, М. Гражданско право – обща част. 2 преработено и допълнено издание. София: СОФИ-Р, 2002, с. 496; Рачев, Ф. Гражданско право. София: УИ „Стопанство“, 2003, с. 377; Джеров, А. Гражданско право. Обща част. 3 преработено и допълнено издание. София: ИК „Труд и право“, 2012, с. 460; Тасев, С., Марков, М. Гражданско право. Обща част. Помагало. 8 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 204.

договор за обучение не е сключен под условие. Освен това в него има модалитета срок, но той е обособен в самостоятелна клауза¹⁵. Така е видно, че обучението по време на работа не е нито условие, нито срок, още по-малко пък е тежест.

Отново в доктрината на гражданското право не се поставя под съмнение правната същност на модалитетите. Установяването им в правните сделки има за правна последица единствено възможност да се повлияе върху действието на правните последици, но не и върху тяхното съдържание¹⁶. А клаузата за обучение, придавайки специфичен вид на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ, променя именно съдържанието на правните последици от сключването и изпълнението на този договор. Самата тази уговорка представлява не модалитет на трудовия договор за обучение, а просто един от елементите на неговото минимално необходимо договорно съдържание. Изводът е, че не е правилен подходът, при който всяка уговорка на страните по договора, която „модифицира“ неговото съдържание, т.е. придава му определени особености в сравнение с друг договор, бива квалифицирана като модалитет. С установяването на последния като част от правна сделка бива модифицирано не нейното съдържание, а волеизявлението относно настъпването на правните последици на тази сделка¹⁷ – например при осъществяването на кои факти от действителността да настъпят тези правни последици, т.е. кога точно да настъпят, и т.н.¹⁸.

Същността на уговорката за обучение се изразява в специфичните при разглеждания трудов договор насрещни задължения на страните по него. Именно чрез определяне на специфичните основни задължения на страните по договора Кодекса на труда в чл. 230, ал. 1, изр. 2 очертава предмета на трудовия договор за обучение – на работодателя¹⁹ се възлага задължението да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят²⁰ се задължава да я усвои.

Доколкото поемането от страните на тези задълженията по силата на сключвания договор прави от него специфичен вид трудов договор, разглежданите задължения са част от минимално необходимото договорно съдържание. Ако страните искат да прове-

¹⁵ Относно особеностите на модалитета срок в трудовия договор вж. Гевренова, Н. По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014, с. 277–298.

¹⁶ В този смисъл вж. Таджер. В. Цит. съч., с. 435; Павлова, М. Цит. съч., с. 496–506; Стефанов, Г. Цит. съч., с. 84; Джеров, А. Цит. съч., с. 459–460; Боянов, Г. Основи на гражданското право. Нова редакция: Гергана Боянова. София: Авалон Пъблишинг, 2011, с. 108; Тасев, С., Марков, М. Цит. съч., с. 204; Рачев, Ф. Цит. съч., с. 377–383.

¹⁷ Таджер. В. Цит. съч., с. 434.

¹⁸ На същите аргументи се основава и становището ми, че клаузата за изпитване в трудовия договор по чл. 70, ал. 1 КТ не е модалитет на този договор, а само елемент от неговото съдържание. Обратното приема Гевренова, Н. Клаузата за изпитване – постулати, проблеми и реалност. – В: Годишник на Софийския университет „Климент Охридски“. Юридически факултет. Т. 86. София: УИ „Климент Охридски“, 2019, с. 325, 330–333, 336, 339, 354–355. Върховният касационен съд също неправилно дефинира като модалитет на договора съдържащата се в него клауза за изпитване (Решение № 338 от 27.09.2011 г. по гр. д. № 64/2011 г. на IV г. о. на ВКС; Решение № 10 от 25.02.2011 г. по гр. д. № 1476/2009 г. на IV г. о. на ВКС). Още за особеностите на клаузата за изпитване вж. Гевренова, Н. Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя. – Юридически свят, 2020, № 2, с. 58–80.

¹⁹ Повече за работодателя вж. у Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997, 212 с.

²⁰ По-подробно за тази страна по индивидуалното трудово правоотношение вж. Топалов, М. Работникът или служителят в трудовите отношения. София: Фабер, 2020, 252 с.

дат указаното обучение, всяка от тях е длъжна да поеме възложените им от закона задължения. Ако същите правни субекти просто сключат трудов договор, като пропуснат да установят в него такива свои задължения, то тогава няма да е сключен специфичният вид трудов договор за обучение по време на работа, а някакъв друг трудов договор.

Ето защо не би могло да бъде споделено становището на А. Василев, че посочените задължения са част от допълнителното договорно съдържание, тъй като страните имат право да решат дали да ги уговорят или не²¹. Ако пък ги уговорят, според автора, те не са задължени да се договорят по другите предвидени в чл. 230 КТ въпроси. Наистина не съществува задължение за страните да установяват в свой трудов договор клауза за обучение, но ако пък установят такава клауза, тогава са задължени да спазват правната уредба на трудовия договор за обучение. А тази уредба изисква от тях, щом искат да изпълняват трудов договор за обучение, освен по въпросите от чл. 66, ал. 1 КТ, да се договорят още и относно мястото, формите и времетраенето на обучението, както и относно размера на паричното плащане по чл. 232, ал. 2, съответно по ал. 3 КТ. Ето защо това са също елементи от минимално необходимото договорно съдържание.

Още по времето докато действа правната уредба на договора за ученичество, ако в правната литература е изразявано някакво съмнение относно трудовоправния характер на договора, то е породено именно от обсъжданата специфична уговорка на страните. По мое мнение тя представлява основателна причина за известно разколебаване на „безспорния“ извод за трудовоправната природа на договора по чл. 230, ал. 1 КТ. Това е така поради няколко съображения.

При най-често срещания в практиката случай на трудово правоотношение работодателят сключва някой от всички останали видове трудови договори с лице, което поне формално притежава необходимата професионална квалификация за ефективно изпълнение на посочената в договора работа. Именно това е основна предпоставка за реализиране на интереса на работодателя от наемането и използването на чужда работна сила – осъществяване на неговия предмет на дейност за създаване на потребителни стойности – материални или духовни блага. Поради това в чл. 328, ал. 1, т. 5 и 6 КТ са предвидени съответните основания за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя. Той има право да уволни с предизвестие работник или служител при липса на качества у него за ефективно изпълнение на работата, както и когато работникът или служителят не притежава необходимата професионална квалификация за изпълняваната работа.

По изключение и в противоречие с този общ правен режим чрез своеобразно „суспендиране“ на неговото правно действие законодателят урежда договора за ученичество, а след това на негово място и трудовия договор за обучение, с което позволява и в същото време изисква сключването и изпълнението на такъв договор да протича изцяло в съответствие с нормите на трудовото законодателство.

Като се има предвид разгледаният по-горе случай на сключване на всеки един от останалите видове трудови договори, самото легално наименование на договора по чл. 230, ал. 1 КТ на първо четене изглежда, че съдържа две несъвместими в едно цяло и дори взаимоизключващи се категории – трудов договор, от една страна, и обучение, от друга. Принципно се предполага, че завършването на обучение има за основна цел въз-

²¹ Василев, А. Трудов договор за ученичество..., с. 31. В същия смисъл е и Писмо № 94XX-29 от 19.04.2005 г. на Министерството на труда и социалната политика.

можността за изпълнение на работа по трудово правоотношение и поради това по необходимост се налага обучението да предхожда започването на работа. Доколкото целта на сключване на всеки трудов договор е неминуемо обусловена от интересите на икономически по-силната страна – работодателя, да използва по най-ефективен начин най-емния труд, то за постигането ѝ, не само че не би допринесло по никакъв начин тепърва да се започва обучение на новопостъпилите работници и служители за придобиване, на първо място, на най-елементарните знания и умения за осъществяване на трудовите операции, но дори това би осуетило осъществяването на практика на водещата работодателска цел за реализирането не само на възможно най-висока, а на каквото и да е печалба.

На следващо място, докато трудовият договор поражда трудово правоотношение, в процеса на обучение по принцип възникват съвсем различни по своя характер отношения. Те биха могли да бъдат обозначени като отношения по обучение или още ученически отношения. Самостоятелното съществуване на тези отношения предполага различен статут на страните по тях в сравнение с правното положение на работодателя и на работника или служителя по трудово правоотношение, като съвсем различни са и правата и задълженията на всички от изброените правни субекти. Съществено се отличават както целта, така и резултатът от осъществяването на едно обучение, когато биват съпоставени с целта на сключването и последиците от изпълнението на трудов договор.

Въпреки всичко е налице разпоредбата на чл. 233 КТ, според която действащото трудово законодателство има обща приложимост за отношенията между страните по трудовия договор за обучение. В съответствие с това например е налице задължение за работодателя съгласно чл. 62, ал. 3, изр. 1 КТ да изпраща до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите уведомление при сключването или изменението на трудовия договор, както и при неговото прекратяване²² (Решение № 1609 от 11.03.2019 г. на Административен съд – София по а. д. № 5388/2018 г.).

Подкрепям становището на А. Василев относно необходимостта от това да се държи сметка за специфичната цел и предназначение на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ при безусловната към настоящия момент приложимост на трудовото законодателство към този вид трудов договор. По отношение на същия трябва да се прилагат само онези правни норми, които не възпрепятстват или дори правят невъзможно изпълнението на договора, респективно провеждането на обучителния процес. Разумно и все още актуално е предложението на А. Василев *de lege ferenda* да бъде допълнена разпоредбата на чл. 233 КТ с уточняващата дума „съответно“ пред „прилагане на трудовото законодателство към отношенията на страните по трудовия договор за обучение“²³.

Заклучение

Клаузата за обучение по време на работа по своята правна природа, въпреки че модифицира съдържанието на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ и му предава характеристиката на специфичен вид трудов договор, не представлява негов модалитет, тъй като по своята същност не е нито един от познатите в правната доктрина модалитети на договор: условие, срок, тежест. По този начин клаузата за обучението по време на

²² Вж. Писмо № 26-196/2005 г. на Министерството на труда и социалната политика.

²³ Василев, А. Трудов договор за ученичество..., с. 14–15.

работа притежава единствено правното значение на елемент от абсолютно задължителното съдържание на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Вярно е, че пропускът на страните по нововъзникващото трудово правоотношение изрично да уговорят действието на тази клауза няма да има толкова сериозни правни последици като липсата на уговорка относно характера на работата и дължимото от работодателя за изпълнението ѝ трудово възнаграждение, а именно основание за обявяване от съда на недействителност на договора. Отсъствието на клауза за обучение по време на работа ще има за последица сключването на трудов договор по чл. 67, ал. 1, т. 1 или т. 2 КТ, при което страните по него няма да разполагат с годно правно основание за провеждането на обучение по време на работа.

Използвана литература

1. Андреева, А. (2011). Безработицата в България – статистически профил и законодателни решения. – Известия: списание на Икономически университет – Варна, 2011, № 3, с. 95–107;
2. Андреева, А. (2015). Новите видове трудови договори – актуална форма на заетост. – В: Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България и Европа: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров. София: Издателски комплекс – УНСС, с. 106–112.
3. Андреева, А.; Йолова, Г. (2011). Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България. Варна: Славена, 2011, 131 с.
4. Андреева, А.; Йолова, Г. (2019). Социален диалог и образование – традиции и съвременни потребности на пазара на труда. – Стратегии на образователната и научната политика, 2019, № 5, с. 463–475.
5. Андреева, А.; Йолова, Г. (2020). Трудовоправна рамка на образователните политики за конкурентност на пазара на труда. – Професионално образование, 2020, № 4, с. 408.
6. Боянов, Г. (2011). Основи на гражданското право. Нова редакция: Гергана Боянова. София: Авалон Пъблишинг, 2011, с. 108;
7. Василев, А. – В: Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2016, с. 782–783;
8. Василев, А. (1997). Трудов договор за ученичество. – В: Юридически сборник. Т. 2. Бургас: УИ Бургаски свободен университет, 1994, с. 8–9; Василев, А. Трудово право. Бургас: Университетско издателство Бургаски свободен университет, 1997, с. 396.
9. Гевренова, Н. (2014). По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношение. – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014, с. 277–298.
10. Гевренова, Н. (2019). Клаузата за изпитване – постулати, проблеми и реалност. – В: Годишник на Софийския университет „Климент Охридски“. Юридически факултет. Т. 86. София: УИ „Климент Охридски“, 2019, с. 325, 330–333, 336, 339, 354–355.
11. Гевренова, Н. (2020). Прекратяване на трудовия договор за изпитване от работодателя. – Юридически свят, 2020, № 2, с. 58–80.
12. Джеров, А. (2012). Гражданско право. Обща част. 3 преработено и допълнено издание. София: ИК „Труд и право“, 2012, с. 460;

13. Милева, А. (2020). Трудов договор за предоставяне на лична помощ. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. XI. В памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева. Сборник с доклади от научно-практическа конференция. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 102.
14. Мингов, Е. (2014). Нови моменти и стари проблеми в материята на професионалната квалификация на работниците и служителите. – Норма, 2014, № 7, с. 17–18;
15. Мръчков, В. (2015). Трудов договор с уговорка за обучение. – В: Годишник „Трудови отношения“. София: ИК „Труд и право“, 2015, с. 443;
16. Мръчков, В. (2015). Трудово право. 9. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 247;
17. Мръчков, В. (2018). Трудово право. 10. преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2018, с. 251.
18. Павлова, М. (2002). Гражданско право – обща част. 2 преработено и допълнено издание. София: СОФИ-Р, 2002, с. 496;
19. Рачев, Ф. (2003). Гражданско право. София: УИ „Стопанство“, 2003, с. 377;
20. Средкова, К. (1998). За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони). – Съвременно право, 1998, № 2, с. 28–40;
21. Средкова, К. (2011). За „модерната“ българска нормотворческа практика в трудовото и осигурителното право. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. V. 2011, с. 45–65.
22. Стефанов, Г. (1995). Гражданско право. Обща част. София: СОФИ-Р, 1995, с. 84;
23. Таджер, В. (2001). Гражданско право на НРБ. Обща част: Дял II. 2 издание. София: СОФИ-Р, 2001, с. 435;
24. Тасев, С., Марков, М. (2015). Гражданско право. Обща част. Помагало. 8 преработено и допълнено издание. София: Сиби, 2015, с. 204.
25. Топалов, М. (1997). Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. София: Сиби, 1997, 212 с.
26. Топалов, М. (2020). Работникът или служителят в трудовите отношения. София: Фабер, 2020, 252 с.

За контакти: гл. ас. д-р Христо Банов
Института за държавата и правото при БАН
e-mail: hrbanov@gmail.com