

# MPRA

Munich Personal RePEc Archive

## **The employment contracts for additional work**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2022

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/121379/>  
MPRA Paper No. 121379, posted 28 Aug 2024 13:32 UTC

# ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД

доц. д-р Ивайло Стайков\*

I. Класическата правна конструкция е едно физическо лице, във вторичното си правно качество на работник или служител, да има едно единствено трудово правоотношение с един работодател. Но съществуват и хипотези, когато едно физическо лице, в един и същ времеви период, е страна в повече от едно индивидуално трудово правоотношение<sup>1</sup>.

Когато трудовоправната уредба регламентира специфика при възникването, осъществяването и прекратяването на две индивидуални трудови правоотношения, тези трудови правоотношения могат да се определят като „свързани“. Те съществуват в обективната правна действителност поради необходимостта правната уредба да отговори на някои житейски дадености. За „свързаност“ на две трудови правоотношения може да се говори при различни хипотези, които са уредени в действащото трудово право. „Свързаността“ на двете трудови правоотношения може да има различни модалитети – идентичност на единия или на двата от субектите (страните) и по двете трудови правоотношения; особености при трудовите функции по двете трудови правоотношения (еднаквост или различие); специфика при тяхното възникване и/или прекратяване<sup>2</sup>.

В това научно изследване се разглеждат примери, които могат да се определят като класически за „свързаност“ на две трудови правоотношения. Такова е правното положение при договорите за допълнителен труд (чл. 110 – допълнителен труд при същия работодател (вътрешно съвместителство) и чл. 111 – допълнителен труд при друг работодател (външно съвместителство). Степента на „свързаност“ и различните модалитети дават отражение върху съдържанието на двете трудови правоотношения.

Необходимо е да се направи следното уточнение от гледна точка обхвата на настоящото съчинение.

Трудовият договор за работа през определени дни в месеца, уреден в чл. 114 КТ (в последната редакция от 2010 г., сега ал. 1) не може да се определи като „трудов договор за допълнителен труд“, въпреки систематичното му място в раздел IX на Глава пета от Кодекса на труда.

---

\* доцент по трудово право и осигурително право в Нов български университет. Адвокат.

<sup>1</sup> Проблематиката е относима само за индивидуалните трудови правоотношения, затова в текста се използва, вкл. и за краткост на изказа, понятието „трудова правоотношение“. „Свързаността“ между индивидуално и колективно трудово правоотношение стои на съвсем друга плоскост и тя не е предмет на настоящото изследване.

<sup>2</sup> Правната конструкция за т. нар. „свързани“ трудови правоотношения разработих по конкретен повод преди години. Вж. **Стайков, Ив.** Прекратяване на трудовите правоотношения на лекар в лечебно заведение, който е и преподавател във висше медицинско училище. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Том VII. Президизвикателствата пред българското трудово законодателство. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2015, с. 193-195.

Като оставим настрана сложната „съдба“ на тази разпоредба през годините – многократно изменяна, отменяна и „възкръснала“, най-малкото е обстоятелството, че този трудов договор може да съществува в правната действителност като единствен и поради това трудовото правоотношение, което се създава, ще бъде и основно трудово правоотношение<sup>3</sup>. Професор Васил Мръчков изрично отбелязва, че „чл. 114 КТ урежда един друг отделен вид трудов договор различен от трудовите договори за допълнителен труд по чл. 110 и 111 с особености в неговото съдържание“<sup>4</sup>, както и че това е „особен трудов договор с кратка продължителност“. Няма пречка трудов договор по чл. 114 КТ да се сключи от един работник или служител, който вече има трудово правоотношение. Когато това е със същия работодател, това е трудов договор по чл. 110 КТ (вътрешно съвместителство), хипотеза изрично уредена при едно от последните допълнения на чл. 114 КТ и създадената нова ал. 2 (ДВ, бр. 107 от 2020 г.). Тази нова алинея почти дословно преповтаря чл. 110 КТ и поради това, най-малкото е излишна. И преди нея не би трябвало да има съмнение, че такава хипотеза е напълно допустима и законосъобразна. Когато се сключи трудов договор с друг работодател по чл. 111 КТ (външно съвместителство) – хипотеза, която е също допустима, то тогава нещата попадат в общото приложно поле на чл. 111 КТ, и следователно и в проблематиката на настоящото изследване<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Вж. за този трудов договор в исторически аспект на правната му уредба **Банова, Ем.** Трудов договор по отменения чл. 114 от Кодекса на труда. – Труд и право, IX, 2000, № 5, с. 8-9; **Сербезова, Ст.** Трудов договор по чл. 114 от КТ. – Труд и право, XI, 2002, № 8, с. 9-10; **Чакърва, Ел.** Особенности на трудовия договор, сключен по реда на чл. 114 от Кодекса на труда. – Актив, 2004, № 2, с. 44-45; **Нинева, См.** Сключване на трудов договор по чл. 114 от Кодекса на труда и осигуряване в зависимост от продължителността на работата по него. – Информационен бюлетин по труда, XLIII, 2010, № 10, с. 5-6; **Попова, Цв.** Трудов договор за работа през определени дни от месеца. – Труд и право, XIX, 2010, № 5, с. 5-7; **Василева, М.** Трудов договор за работа през определени дни от месеца – особености. – Счетоводство плюс Данъци, Социални отношения, 2017, № 1, с. 8-12; **Христов, Ч.** Договорът по чл. 114 от КТ не е договор за допълнителен труд. – Труд и право, XXIX, 2020, № 3, с. 24-30.

<sup>4</sup> **Мръчков, В.** – В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 12. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, с. 348-350.

<sup>5</sup> По повод трудовия договор по чл. 114 КТ, проф. В. Мръчков приема, че „за разлика от договорите по чл. 110 и чл. 111, този договор, когато е сключен с един работодател, е единственият, а когато е сключен с повече работодатели, има самостоятелно значение. Работникът или служителят по този договор няма друго основно трудово правоотношение“. Пак там, с. 349. Въпреки, че становището е написано преди създаването на новата ал. 2 на чл. 114 КТ в края на 2020 г., не приемам извода на автора във второто изречение от цитирания текст. Когато един работник или служител има трудови договори по чл. 114 КТ с повече от един работодател, или с един работодател има и договор по чл. 110 КТ, то този работник или служител има и основно трудово правоотношение, и то е първото по време, както е в легалното определение по § 1, т. 12 от ДР на КТ.

В последното 13. издание на Коментара на Кодекса на труда (2021 г.), проф. В. Мръчков анализира новосъздадената ал. 2 на чл. 114 КТ. С основание авторът приема, че уредбата в нея „е позната на Кодекса на труда в чл. 110 КТ. [...] Новата уредба е проява на вътрешно съвместителство по чл. 110“. При вътрешното съвместителство по чл. 110 КТ винаги има основно трудово правоотношение. Не го пише изрично в чл. 110 КТ, за разлика от чл. 111 КТ, но то следва от тълкуването на чл. 110 КТ, както и от изричното използване на понятието „основно трудово правоотношение“ в чл. 113 КТ, а тази разпоредба е относима и към двата вида трудови договори за допълнителен труд – по чл. 110 и по чл. 111 КТ. Професор В. Мръчков посочва, че трудовият договор по чл. 110 КТ е „трудоов договор за допълнителен труд, защото предполага съществуването на друго основно трудово правоотношение между същия работодател и същия работник или служител“. **Мръчков, В.** – В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев, Ем.**

Трудовият договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по чл. 114а, също не може да се приеме за трудов договор за допълнителен труд. Цялата негова философия и правна уредба е свързана с идеята, че той е един единствен трудов договор за работника (въпреки, че може да се сключва многократно в определен времеви период – виж ал. 2) и следователно за този работник това е основно, но и единствено трудово правоотношение<sup>6</sup>. Правната теория приема, че това е „вид срочен трудов договор, с важни особености, които го отличават от срочните трудови договори по чл. 68 КТ“ (проф. В. Мръчков)<sup>7</sup>. Нещото, което може да се допълни е критиката към законодателя, че не е намерил адекватното систематично място на тази законовата разпоредба, като я е включил в раздел IX на Глава пета от Кодекса на труда – „Допълнителен труд по трудов договор“. Може би вместо 114а, по-разумно щеше разпоредбата да бъде чл. 68а, вкл. и като своеобразно продължение на идеята за срочния трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, сключен за сезонна работа или дейност (вж. чл. 68, ал. 3 КТ)<sup>8</sup>. Може да се лансира теоретичната теза, че трудовият договор по чл. 114а КТ е разновидност, с определени специфики, именно на срочния трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, сключен за сезонна работа или дейност. Още със създаването на този трудов договор пред лятото на 2015 г., в самото заглавие на чл. 114а

---

**Мингов.** Коментар на Кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2021, с. 333. Така се стига до противоречие между принципното приемане, че „работникът или служителят по трудовия договор по чл. 114 КТ няма друго основно трудово правоотношение“, и хипотезата по ал. 2, но и по ал. 1 – първият по време трудов договор по чл. 114 КТ създава „основно трудово правоотношение“, което разбира се, придобива правен смисъл, след сключването на втори, трети и т.н. трудов договор по чл. 114 КТ с други работодатели. Последното се приема като възможно и от проф. В. Мръчков – „Такива договори работникът или служителят може да сключва с един или повече работодатели. Даже с толкова работодатели, че общият сбор на уговореното работно време с тях да запълва един пълен работен месец и т.н.“. Но за да се постигне този правен ефект, трябва да има „основно трудово правоотношение“ – с първия по време работодател, за да се спазят други изисквания на трудовото законодателство – продължителност на работното време, междудневна и седмична почивка и т.н., които не трябва да има съмнение, са приложими и при множество трудови договори по чл. 114 КТ, които един работник или служител е сключил с няколко работодатели. Вж. **Мръчков, В.** – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 342-344.

<sup>6</sup> Вж. относно правна характеристика на този трудов договор **Василева, Ив.** Особенности на едnodневните трудови договори. – Труд и право, XXIV, 2015, № 7, с. 54-56; В земеделието – трудов договор за един ден. [без автор]. – Земеделска кооперация, XXIII, 2015, № 7, с. 28-38; **Тодорова, Л., Т. Дичева.** Новият трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. – Труд и право, XXIV, 2015, № 8, с. 5-15; **Мръчков, В.** Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа. – Информационен бюлетин по труда, XLIX, 2016, № 2, с. 5-14; **Христова, Св.** Трудови договори за краткотрайни сезонни селскостопански работи. – Земеделие плюс, 2016, № 3-4, с. 34-36; **Богомилова, Ж.** Трудов договор за краткотрайна сезонна работа в селското стопанство. – Труд и право, XXVII, 2018, № 6, с. 12-16; **Андреева, Андр., Г. Йолова.** Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. – В: *Устойчиво развитие на лозаро-винарския сектор – предизвикателства и възможности за растеж.* Сборник с доклади от Национална кръгла маса организирана от катедра „Аграрна икономика“, в сътрудничество с катедра „Правни науки“ при Икономически университет – Варна, 15 ноември 2018 г. Варна: Издателство „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, 2018, с. 172-184.

<sup>7</sup> **Мръчков, В.** Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018, с. 240.

<sup>8</sup> Относно особеностите на този договор вж. **Попова, Цв.** Трудов договор за сезонна работа. – Труд и право, XVII, 2008, № 7, с. 10-12.

и в легалното наименование на този трудов договор се съдържа изречение „краткотрайна сезонна селскостопанска работа“.

**II.** При хипотезата по чл. 110 КТ има две трудови правоотношения като „свързаността“ се изразява в идентичността на страните и на двете трудови правоотношения. Разликата е, че по двете трудови правоотношения работникът или служителят изпълнява две различни в съдържателно отношение трудови функции. Това житейско, икономическо и правно оправдано положение е и нормативно установено – второто по време трудово правоотношение възниква „за извършване на работа, която не е в кръга на трудови задължения“ на работника или служителя по първото по време, вече възникнало и съществуващо трудово правоотношение. Обратното положение – идентичност на двете трудови функции по двете правоотношения, е икономическа и правна безсмислица<sup>9</sup>.

При конструкцията на „свързаност“ по чл. 111 – допълнителен труд при друг работодател (външно съвместителство) има две трудови правоотношения при идентичност само на една от страните – работникът или служителят. Именно той има две трудови правоотношения с двама различни работодатели. Следователно няма идентичност на другата страна по двете правоотношения – работодателя. Трудовите функции по двете трудови правоотношения на работника или служителя могат да бъдат еднакви или различни.

И при двата вида трудови договори за допълнителен труд, основанието, на което е възникнало основното трудово правоотношение няма значение. Това може да бъде трудов договор (най-често срещаната в практиката хипотеза), избор, конкурс, индивидуален административен акт<sup>10</sup>. Този правен извод следва пряко от легалната дефиниция на понятието „основно трудово правоотношение“ в § 1, т. 12 от ДР на КТ.

**III.** Правната уредба на външното съвместителство има дълголетна традиция в българското трудово право – съчетание от приемственост и включване на различни изисквания<sup>11</sup>. Българската трудовоправна наука

---

<sup>9</sup> За правната характеристика на този трудов договор вж. **Анчев, Д.** Трудов договор за допълнителен труд при същия работодател. – Труд и право, 2001, № 1; **от него:** Правна уредба на вътрешното заместване. – Труд и право, 2001, № 9, с. 18-20; Вътрешно заместване по чл. 259 от КТ. – Труд и право, XII, 2003, № 6; **Филчев, Кр.** Допълнителен труд при същия работодател. – Труд и право, XIV, 2005, № 9, с. 9; **Мръчков, В.** – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 333-334.

<sup>10</sup> Така и проф. В. Мръчков, изрично за трудовия договор по чл. 110 КТ, и по подразбиране за трудовия договор по чл. 111 КТ. **Мръчков, В.** – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 333-335.

<sup>11</sup> Една кратка историческа справка относно вижданията на законодателя по отношение на трудовия договор при друг работодател, няма да е излишна. Аргумент за това е и един интересен казус, при който става въпрос за прилагане към днешна дата на отдавна отменена правна уредба, вж. в решение № 46 от 7.04.2021 г. по гражд. дело № 2713/2020 г. на ВКС, ГК, III г. о.

Тук са представени редакциите на чл. 74 от първия Кодекс на труда от 1951 г. (отм.) и редакциите на чл. 111 от сега действащият Кодекс на труда от 1986 г., както и техните изменения през годините.

Кодекс на труда от 1951 год. (отм.)

Чл. 74. (редакция, Изв., бр. 91 от 1951 г.) Работа по съвместителство в две или повече предприятия, учреждения или организации се допуска само при наличност на писмено разрешение на заинтересованите предприятия, учреждения или организации.

винаги е обръщала подобаващо внимание на проблематиката на трудовите договори за допълнителен труд в различните им разновидности<sup>12</sup>.

---

Заплащането на труда при съвместителство в две или повече предприятия, учреждения или организации се определя в зависимост от обема и качеството на работата, при което размерът на възнаграждението не може да надвишава двойния размер на възнаграждението за основната работа.

Ако при съвместителството се изпълнява работа, заплащана по сделно-разрядната или повременно-премиалната система, работата се заплаща по фактическата изработка.

Ако при изпълняване на една от работите по съвместителство няма пълно заангажиране, то размерът на възнаграждението за тази работа се определя не в пълен размер, а пропорционално на ангажираността.

Чл. 74. (редакция, Изв., бр. 92 от 1957 г.) Работа по съвместителство в две или повече предприятия, учреждения или организации се допуска само по изключение, при условия и начин на заплащане на труда, определени с наредба.

#### Кодекс на труда от 1986 г.

Допълнителен труд при друг работодател

Чл. 111. (редакция, ДВ, бр. 26 от 1986 г.) (1) Работникът може да сключи трудов договор и с друго предприятие за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство). Трудов договор за външно съвместителство може да се сключва само с едно предприятие.

(2) Договор за външно съвместителство може да се сключи и за заместване на отсъстващ работник за времето, докато трае отсъствието (заместване по съвместителство).

(3) За сключването на трудов договор по предходните алинеи се изисква предварителното съгласие на предприятието, в което работникът е на основна работа. Предприятието дава съгласието си, след като вземе мнението на първичния трудов колектив, в който работникът е на основна работа.

Чл. 111. (редакция, ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) Работникът или служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство).

(2) За сключването на трудов договор по предходната алинея се изисква предварителното съгласие на работодателя, при когото работникът или служителят е на основна работа.

<sup>12</sup> Вж. правната литература (в хронологичен ред) с анализ на правната уредба към съответните времеви периоди.

#### Кодекс на труда от 1951 год. (отм.)

**Михайлов, Б.** За работата по съвместителство и за заместването по нашето трудово право. – Социалистическо право, 1963, № 9, с. 25-36; **Димитриев, Д., Б. Михайлов.** Заместване и съвместителство. С.: Профиздат, 1964, № 2], 1964, 76 с.; **Мръчков, В.** Договаряне на допълнителна работа. – Социалистическо право, 1980, № 1, с. 43-50; **Михайлов, Б.** Договаряне на допълнителна работа. [София]: Профиздат, 1981, 111 с.; **Михайлов, Б.** За трудовия договор по външно съвместителство. – Проблеми на труда, 1982, № 2, с. 58-67; **Средкова, Кр.** Нови моменти в правната уредба на допълнителния труд. – Социалистическо право, 1985, № 11, с. 40-49; **Михайлов, Б.** Полагане на допълнителен труд. С.: Профиздат, 1987, № 1], 1987, 119 с.

#### Кодекс на труда от 1986 г.

**Средкова, Кр.** Договори за допълнителен труд със служители на МВР. – Практическо право, 1993, № 9, с. 2-9; **от нея:** Трудово правоотношение за външно съвместителство. – Съвременно право, V, 1994, № 2, с. 50-61; **Анчев, Д.** Новото в уредбата за полагане на допълнителен труд при друг работодател. – Труд и право, X, 2001, № 6, с. 16-18; **Павлов, Ст.** Сключване на трудови договори за допълнителен труд. – Труд и право, X, 2001, № 10; **Григоров, Св.** Работа по външно съвместителство. – Труд и право, XI, 2002, № 4, с. 6-7; **Микова, В.** Работа по основен и допълнителен трудов договор по чл. 111 от КТ. – Труд и право, XII, 2003, № 7; **Симеонова, Ст.** Трудов договор за външно съвместителство и промените в продължителността на работното време по основен и допълнителен трудов договор. – Счетоводство XXI, 2005, № 9, с. 47-49; **Банова, Ем.** Изисквания при сключване на трудов договор за допълнителен труд. – Труд и право, XVII, 2008, № 7, с. 13-15; **Филипова, К.** Особенности при работа на повече от един трудов договор. – Предизвикателството на правото!, на интернет адрес <https://www.challengingthelaw.com/trudovo-pravo/roveshe-ot-1-trudov-dogovor/> (дата на публикуване 17.11.2013 г.) [електронен ресурс]; **Банова, Ем.** Специфични въпроси в съдържанието на трудовия договор за допълнителен труд. – Труд и право, XXII, 2013, № 5, с. 24-29; **Лазарова, В.** Същност и правни последици на договора за допълнителен труд. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право.* Том VII. Предизвикателствата пред българското трудово законодателство. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2015, с. 126-131; **Александров, Андр.** Договор за допълнителен труд при друг работодател. – Труд и осигуряване, 2017, № 11 (154), с. 6-12.

1. По отношение на „свързаността“ на двете трудови правоотношения в хипотезата на чл. 111 КТ, първият въпрос, който е теоретично и практически значим, се отнася за възникването на второто трудово правоотношение, това за допълнителен труд при другия работодател.

След измененията в Кодекса на труда от м. март 2001 г. (обн., ДВ, бр. 25 от 2001 г.) отпадна изискването за предварително писмено съгласие на работодателя по основното трудово правоотношение, само при наличието на което работникът или служителят можеше да постъпва на работа по външно съвместителство. Следователно при действащата правна уредба работникът или служителят може сам да решава дали и при кой работодател да постъпи на работа по външно съвместителство. Но тази принципна свобода на работника или служителя да решава сам постъпването си работа по външно съвместителство може да бъде ограничавана. Разпоредбата на чл. 111 КТ предвижда, че постъпването на работа при друг работодател е възможно чрез сключване на трудов договор, „освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение“. Тази редакция придава диспозитивен характер на чл. 111 КТ, което означава, че страните могат да предвидят различни уговорки като: постъпване на работа по външно съвместителство, след като работникът или служителят предварително уведоми работодателя по основното трудово правоотношение; след като получи неговото съгласие, и други<sup>13</sup>.

Следователно възникването на второто трудово правоотношение може да е обусловено от пълна или ограничена забрана, която е въведена в съдържанието на основното трудово правоотношение.

Под „пълна забрана“ разбирам хипотезата на забрана въобще да се сключва трудов договор за допълнителен труд с друг работодател. Няма значение каква е трудовата функция по второто трудово правоотношение или правните особености на втория работодател (предмет на дейност, правно-организационна форма; вида на собственост и т.н.). Това е абсолютна забрана за сключване на трудов договор по чл. 111 КТ. Причината работодателят по основното трудово правоотношение да иска да се въведе такава забрана е преди всичко икономическа – работникът или служителят да полага труд само и единствено за него, а извън работното си време да възстановява своята работоспособност, а не да работи при друг работодател, като така намалява и времето си за почивка<sup>14</sup>. Към тази хипотеза следва да се приравнят и случаите, при които забраната за сключване на трудов договор за допълнителен труд с друг работодател не е абсолютна, а е относителна. Относителна е забраната, действието на която, както и преодоляването ѝ, е обусловено от някакво условие (допълнително задължение за работника или служителя за определено поведение, респ.

---

<sup>13</sup> Така **Мръчков, В.** Трудово право, с. 249-250.

<sup>14</sup> Вж. в този смисъл **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, с. 85.

действие на работодателя) – просто уведомяване от работника или служителя, че ще сключи трудов договор с друг работодател; искане от работника или служителя и даване на съгласие от работодателя работникът или служителят да сключи трудов договор по чл. 111 КТ (най-често срещаната в практиката хипотеза), и други подобни. Неспазването от работника или служителя на така договореното условие, изпълнението на което би довело до отпадане на забраната, и сключване на трудов договор по чл. 111 КТ, всъщност е пълно неизпълнение на договорната клауза, и като краен правен резултат води до неспазване на договорената забрана.

Под „ограничена забрана“ се разбира хипотезата, при която в договорна клауза се въвежда забрана за сключване на трудов договор с друг работодател за същата трудова функция или с работодател с конкурентна на първия работодател стопанска дейност. При втория случай не е задължително трудовата функция по трудовия договор по чл. 111 КТ да бъде еднаква с тази по основното трудово правоотношение. Достатъчен е обективният факт на идентичност в предмета на стопанската дейност на двамата работодатели, които икономически ги прави конкуренти на съответния пазар.

Съществен е въпросът, каква е правната съдба на трудовия договор по чл. 111 КТ, сключен при нарушаване на забрана за такъв, уговорена по основното трудово правоотношение?

Проблемът е дали може да се приеме, че възникването на трудовото правоотношение по чл. 111 КТ, както и неговата действителност, респ. недействителност, е в пряка зависимост от това дали в съдържанието на основното трудово правоотношение има или няма забрана за сключване на трудов договор с друг работодател. Може ли да се обоснове, че тази особена „свързаност“ между двете трудови правоотношения – модалитет в съдържанието на основното трудово правоотношение, оказва правно въздействие върху второто трудово правоотношение.

Едното възможно тълкуване е, че при забрана за сключване на трудов договор за допълнителен труд с друг работодател, ако такъв трудов договор се сключи, то той е недействителен. Основанието за недействителност е противоречие със закона (чл. 74, ал. 1 КТ). Именно това е основанието, защото законът – чл. 111 КТ въвежда възможността в съдържанието на основното трудово правоотношение да се въведе забрана за възникване на последващо трудово правоотношение с друг работодател. Тази клауза за забрана е резултат на взаимното съгласие на двете страни на основното трудово правоотношение (при това постигнато в императивна писмена форма – чл. 62, ал. 1 КТ). Вярно е, че забраната има договорен произход – клауза в трудов договор, но нейното съществуване е уредено от закона и е напълно допустимо. Нейното нарушаване от работника или служителя е не само дисциплинарно нарушение по основното му трудово правоотношение, но и нарушение на закона. Сключването на последващия трудов договор с



друг работодател, с ясното съзнание за съществуваща договорна забрана, противоречи на закона. Това е умишлено поведение и следователно при сключването на трудовия договор за допълнителен труд работникът или служителят е действал недобросъвестно (по аргумент на противното от чл. 75 КТ). Член 111 КТ в частта му относно забраната за сключване на такъв договор е диспозитивна и самата забрана, когато я има, има договорен характер. Но дали нарушаването на една договорно установена забрана, чийто адресат е едната страна на едно двустранно правоотношение, е и нарушаване на закона?

При тази конструкция проблем е и кой правен субект е активно легитимиран да предяви иск за обявяване недействителността на трудовия договор по чл. 111 КТ. Безспорно страните на този трудов договор имат право на иск, но дали в тази хипотеза имат правен интерес. Те нямат и икономически интерес от такъв съдебен процес и неговите правни последици. По принцип работодателят знае, че неговият работник или служител има основно трудово правоотношение (приема се, че трудовият договор е сключен именно на основание чл. 111 КТ), но дори и да не знае, че работникът или служителят вече има трудово правоотношение (последният е укривил това обстоятелство), трудно може да се обоснове правен интерес само на това основание. Интересът от търсената с иска защита е абсолютна положителна процесуална предпоставка за надлежно упражняване на всички видове иски<sup>15</sup>.

Безспорно правен интерес има работодателят по основното трудово правоотношение – и при пълна, и при ограничена договорна забрана за сключване на трудов договор по чл. 111 КТ. Но при действащата правна уредба (трудоваправна и процесуалноправна), трудно може да се обоснове, че той право на иск. Въпреки „свързаността“ на двете трудови правоотношения, той все пак е трети субект за трудовото правоотношение по чл. 111 КТ. Аргумент за това е и разпоредбата на чл. 74, ал. 3 КТ, където е уредено кои трети субекти за едно трудово правоотношение могат да предявят пред съда иск за обявяване на неговата недействителност („да сезират съда“ с думите на закона). Процесуален субституент може да бъде „контролен или друг орган“ (тълкува се като „държавен орган“), но не и „всеки субект“, чужд на процесното трудово правоотношение. Тази хипотеза на процесуална субституция рядко се среща в практиката, но и тук проблемът не е процесуален – безспорно е налице право на иск на държавния орган, а е материалноправен и се свежда до основанието за недействителност, което трябва да се изследва в съдебния процес.

Трябва да се признае, че тезата за недействителност на трудов договор по чл. 111 КТ, сключен при нарушаване на забрана за такъв по основното трудово правоотношение е спорна. Въпреки, че работникът или служителят

---

<sup>15</sup> Сталев, Ж. Българско гражданско процесуално право. 5. доп. и прераб. изд. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 1994, с. 173-178, 181-182, 190, 193.

е недобросъвестен, забраната има договорен характер, което въпреки посочените аргументи поставя под съмнение въпросът, кое всъщност е основанието за недействителност. Този материалноправен въпрос има своето процесуалноправно продължение, особено в анализираната хипотеза на чл. 74, ал. 3 КТ.

2. При модалитета „еднаквост на трудовите функции“ по двете трудови правоотношения по чл. 111 КТ, се поставя специфичен въпрос, в които се проявява своеобразната „свързаност“ на двете трудови правоотношения. Той е свързан със задължението за лоялност на работника или служителя (чл. 126, т. 9 КТ) към работодателя по основното му трудово правоотношение. Не без значение е и същото задължение и спрямо трудовото му правоотношение за допълнителен труд с втория му работодател. Става въпрос за проблема дали и доколко работник или служител може да се яви конкурент на своя работодател, както и за забраната работникът или служителят да полага труд при друг работодател с конкурентна дейност<sup>16</sup>. Различно е правното значение и правното действие на забраната работникът или служителят да полага труд при работодател с конкурентна дейност по време на съществуването на трудовото правоотношение и след неговото прекратяване<sup>17</sup>.

Такава забрана е правно-логически обяснима и правомерна по времето на съществуването и изпълнението на трудовото правоотношение. Тя намира своето основание в едно от основните задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение, което е изрично уредено в Кодекса на труда – чл. 126, т. 9 – задължението му да бъде лоялен към работодателя. Това задължение е от категорията трудови задължения на работника или служителя, които трябва да бъдат изпълнявани и извън

---

<sup>16</sup> Специално посочвам изследването на проф. Красимира Средкова – Трудово правоотношение по външно съвместителство. – Съвременно право, 1994, № 2, с. 50-60, въпреки че е написано при отдавна отменена правна уредба. Статията анализира съотношението на чл. 15, ал. 2 от отменения Закон за защита на конкуренцията от 1991 г. (първият по време в съвременното ни законодателство) и външното съвместителство по тогавашната уредба в Кодекса на труда. В систематичния си курс по трудово право, авторката също посочва, че „понякога е възможно [чрез трудов договор за външно съвместителство – бел. моя] да се осъществява и конкурентна дейност – ако работодателят по допълнителното трудово правоотношение има същия или сроден предмет на дейност с този по основното“. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 85.

<sup>17</sup> По тази проблематика вече има немало специални научни изследвания, както и съдебна практика, вкл. и на Върховния касационен съд. Виж напр. **Александров, Андр.** Уговаряне на неустойка за нарушаване на забраната за упражняване на конкурентна дейност в трудов договор. – Труд и право, XIX, 2010, № 9, с. 5-10; **Стайков, Ив.** Клауза в трудов договор, която въвежда забрана за работа при работодател с конкурентна стопанска дейност. – В: *Развитие на правото в глобализация се свят*. Юбилеен сборник по случай 100-годишнината от рождението на акад. Любен Василев и проф. д.ю.н. Живко Сталев и 90-годишнината от рождението на проф. д.ю.н. Витали Таджер. С.: Феня, 2013, с. 235-253; **Генова, Яр.** Клауза за „забрана на работата при конкурентен работодател“ в трудовия договор. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Том VI. Българското трудово и осигурително право – мит и реалност. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2013, с. 40-52; **Андреева, Андр., Андр. Александров.** За действителността на забраните за упражняване на конкурентна дейност паралелно и/или след прекратяване на трудовия договор. – Известия. Списание на Икономически университет – Варна, (62), 2018, № 4, с. 407-422, както и посочената в съчиненията съдебна практика.

трудовия процес (извън рамките на установеното работно време и място на работа), т.е. по всяко време<sup>18</sup>. Забраната работникът или служителят да полага труд при работодател с конкурентна дейност следва да се разглежда като частен аспект и проявление на това правно задължение. Юридическото задължение по чл. 126, т. 9 КТ е част от законоустановеното съдържание (*naturalia negotii*) на всяко трудово правоотношение и поради това не е необходимо то да бъде записвано като клауза в трудовия договор<sup>19</sup>. Вписването на забрана работникът или служителят да полага труд при работодател с конкурентна дейност в трудовия договор следва да се тълкува по правилата на чл. 20 ЗЗД като желание на страните да акцентират именно върху този частен аспект на по-общото юридическо задължение за лоялност от работника или служителя към работодателя. Клаузата в трудовия договор, в допълнително споразумение към него, или в друго ненаименувано споразумение между страните на трудовото правоотношение, не следва да се разглежда като елемент на допълнителното (факултативно) договорно съдържание (*accidentalia negotii*) на трудовия договор, въведена на основание чл. 66, ал. 2 КТ.

Виновното неизпълнение на задължението за лоялност е дисциплинарно нарушение. По принцип то води и до наличието на злоупотреба с доверието на работодателя, което е изрично регламентирано като дисциплинарно нарушение (чл. 187, т. 8 КТ), като при това е квалифицирано от закона като тежко дисциплинарно нарушение (чл. 199, ал. 1, т. 4 КТ). В правната литература е посочено, че постъпването на работа по външно съвместителство при конкурентен работодател е форма на непочтено (нелоялно) отношение към работодателя, т.е. нарушение на трудовата дисциплина, при което не е налице нито едно от трите изрично посочени дисциплинарни нарушения в чл. 187, т. 8 КТ – злоупотреба с доверието на работодателя, разпространяване на поверителни сведения за дейността на работодателя, уронване на доброто име на работодателя<sup>20</sup>. Нарушението на трудовата дисциплина в случая е налице, независимо дали в трудовия договор или по друг възможен начин забраната да се полага труд при работодател с конкурентна дейност е включена в съдържанието на трудовото правоотношение. Това следва от положението, че задължението за лоялност на работника или служителя е част от законоустановеното съдържание на трудовото правоотношение.

Това дисциплинарно нарушение може да бъде извършено само при форма на вина умисъл. Нарушението е формално и не е необходимо от него

---

<sup>18</sup> Така **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 52.

<sup>19</sup> Правилно е да се говори за законоустановено съдържание на индивидуалното трудово правоотношение, а не на трудовия договор. Срв. промяната на становището на проф. В. Мръчков по този въпрос в **Мръчков, В.** Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 79, с. 96-98 и аргументацията на проф. Кр. Средкова в **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 64, бел. 14.

<sup>20</sup> **Мръчков, В.** Трудово право, с. 513.

да се последвали вредни последици за работодателя. При спазване на критериите за определяне на дисциплинарното наказание, в конкретния случай работодателят може да наложи и най-тежкото дисциплинарно наказание уволнение (чл. 188, т. 3 КТ) и едностранно без предизвестие да прекрати трудовия договор (чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ).

Във връзка с дискутирания проблем е възможно още при сключване на трудовия договор страните да договорят работникът или служителят да не може да сключва трудов договор за външно съвместителство с конкурентен по дейност работодател. Такава клауза по действащото право е напълно действителна. Тя има действие и правен смисъл докато съществува основното трудово правоотношение. Забраната за полагане на труд при работодател с конкурентна дейност по време на действието на трудовото правоотношение може да стане част от съдържанието на това правоотношение и по друг начин. Това е правният механизъм по чл. 111 КТ (чрез сключване на допълнително споразумение) и възможността за ограничаване на свободата на работника или служителя да сключва трудов договор за допълнителен труд при друг работодател. Така този аспект на задължението за лоялност на работника или служителя към работодателя се свързва с проблематиката на настоящото научно изследване. Разбира се, клаузата може да се генерализира – страните да се договорят работникът или служителят да не може въобще да сключва договор за допълнителен труд с друг работодател по чл. 111 КТ, като това значи и при работодател с конкурентна стопанска дейност.

От друга страна, ако се върнем на въпроса за недействителността на трудовия договор по чл. 111 КТ при забрана за неговото сключване в съдържанието на основното трудово правоотношение, може да се направи следният извод, който има преди всичко практическа стойност. Може би най-удачното правно действие е работодателят дисциплинарно да уволни виновния работник или служител поради нарушаване на договорната забрана и неизпълнение на задължението за лоялност, отколкото да се мисли за недействителност на трудовия договор по чл. 111 КТ.

**IV. „Свързаността“** на двете трудови правоотношения по чл. 110 КТ и чл. 111 КТ се изразява и в приложимостта на чл. 112 и чл. 113 КТ. Правните норми, които се съдържат и в двете разпоредби са императивни (повелителни). И двете разпоредби се отнасят за двата вида съвместителство – вътрешно по чл. 110 КТ, и външно по чл. 111 КТ, като този правен извод следва от логическото и систематическото тълкуване на разпоредбите<sup>21</sup>. И двете разпоредби съдържат забрана за полагане на допълнителен труд, което означава забрана за сключване на договор за допълнителен труд по чл. 110 и чл. 111 КТ.

---

<sup>21</sup> Така и проф. Кр. Средкова – изрично за чл. 112 КТ и по подразбиране – за чл. 113 КТ. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 84-86. Вж. и Мръчков, В. – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 337-341.

Забраната по чл. 112 КТ е абсолютна и не може да бъде преодоляна по никакъв начин. Както определя проф. Васил Мръчков „тази забрана има ясно подчертан закрилен характер. [...] Забраната по чл. 112 е от публичноправен характер“<sup>22</sup>.

Забраната по чл. 113 КТ, която е свързана с продължителността на работното време по трудовия договор за допълнителен труд (съотнесена и сумирана с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение) е два вида, в зависимост от лично качество на работника или служителя. Забраната по чл. 113, ал. 1, т. 1 КТ, която е относима към непълнолетните работници и служители е абсолютна. Забраната по чл. 113, ал. 1, т. 2 КТ, която се отнася за всички останали работници и служители, е относителна и може да бъде преодоляна (частично – виж. чл. 113, ал. 6 КТ) при изрично писмено съгласие на работника или служителя<sup>23</sup>.

При условие, че посочените разпоредби, които по императивен начин уреждат определени забрани, то трудовият договор за допълнителен труд, сключен в нарушение на тези забрани (включително и при превишаване на допустимите предели при относителната забрана) е недействителен поради противоречи със закона<sup>24</sup>.

В решение № 3542 от 22.05.2012 г. по въззив. гражд. дело № 815/2012 г. на СГС, ВО, II „Б“ състав (влязло в сила поради недопуснато касационно обжалване) е прието следното: „За работника или служителя, който полага труд на пълно работно време, съществува забрана за сключване на втори трудов договор, освен при условията на чл. 111 и чл. 113 КТ. Съгласно чл. 111 КТ работникът или служителят може да сключва трудови договори с други работодатели за извършване на работа извън уговореното за него работно време по основното трудово правоотношение, като в тези случаи следва да бъде спазено изискването на чл. 113, ал. 1 КТ [...]. Законът допуска сумарно изчисленото работно време по двата трудови договора (основен и допълнителен) да бъде повече от 48 часа седмично, но само когато е налице изрично съгласие от страна на съответния работник или служител (чл. 113, ал. 2 КТ). Съгласието на работника или служителя да работи повече от 48 часа седмично следва да бъде дадено в писмена форма, като самото подписване на договора за допълнителен труд не е достатъчно, за да се счете, че такава е налице. Работникът или служителят следва да направи изрично писмено волеизявление, че е съгласен да полага труд общо по двата трудови договора повече от 48 часа седмично. В случаите, когато е дадено съгласие в този смисъл общата продължителност на работното време

---

<sup>22</sup> Мръчков, В. – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 337.

<sup>23</sup> Вж. и Банова, Ем. Времетраене на трудовите договори за допълнителен труд. – Труд и право, XV, 2006, № 11.

<sup>24</sup> Такова е и становището на проф. В. Мръчков, но изрично само по отношение на забраната по чл. 112 КТ. Авторът посочва и това, че виновните лица, които са нарушили тази забрана, носят административнонаказателна отговорност за нарушение на трудовото законодателство. Вж. Мръчков, В. – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 337.

не може да нарушава изискванията за спазване на минималната междудневна почивка, която е не по-малка от 12 часа, както и задължителната минимална непрекъсната седмична почивка от 48 часа, предвидени в Кодекса на труда (чл. 152 и чл. 153, ал. 1)“.

Въззивният съд посочва, че нормите на Кодекса на труда относно продължителността на работното време и задължителните междудневна и седмична почивки при повече от един трудов договор са императивни. При условие, че работникът или служителят работи на пълно работно време по основното си трудово правоотношение, независимо от основанията за възникването му и някои негови специфики (в случая академична длъжност „асистент“ във висше училище), впоследствие сключеният втори трудов договор за допълнителен труд с друг работодател, нарушава забраната на чл. 113, ал. 1 КТ, тъй като с него е уговорен осемчасов работен ден и съответно 40 часа продължителност на работното време за седмицата. Въззивната съдебна инстанция подчертава, че „дори да се приеме, че със самото подписване на трудовия договор за допълнителен труд работникът или служителят е дал съгласието си да работи повече от 48 часа седмично, този трудов договор отново би бил в нарушение със законовите изисквания, тъй като не са спазени установените задължителни минимални междудневна и седмична почивки (12 часа задължителна междудневна почивка и 48 часа задължителна непрекъсната седмична почивка)“. Предвид тези правни съображения, въззивният съд потвърждава правилния извод на първоинстанционния съд, че сключеният трудов договор по чл. 111 КТ е в нарушение със законовите изисквания, поради което той е недействителен<sup>25</sup>.

В определение № 174 от 8.02.2013 г. по гражд. дело № 1019/2012 г. на ВКС, ГК, III г. о., с което не се допуска касационно обжалване на атакуваното въззивно съдебно решение, касационната инстанция също приема, че сключването на втори основен трудов договор за пълно работно

---

<sup>25</sup> В конкретно анализирания казус има една процесуална особеност, която се посочва само за пълнота на изложението. Районният съд в диспозитива на съдебното си решение (решение от 25.11.2011 г. по гражд. дело № 25691/2011 г., СРС, 76-ти състав) е прогласил недействителността на трудовия договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ. В тази връзка въззивната съдебна инстанция излага следните мотиви: „По въпроса за недействителността на трудовия договор съдът може да се произнесе, когато е сезиран с нарочен иск или по повод релевирано от ответника възражение в тази насока, както и служебно в процес по искове, чиято основателност обуславя. В този смисъл са решение № 176/17.03.2010 г. по гражд. дело № 3022/2008 г. на ВКС, III-то г. о. и решение № 218/5.07.2011 г. по гражд. дело № 775/2010 г. на ВКС, III-то г. о., постановени по реда на чл. 290 ГПК. Възражението за недействителност на трудовия договор не се погасява по давност. Когато недействителността е релевирана чрез възражение и след като съдът констатира, че същата е налице, следва да изложи съображения и аргументи за това в мотивите и да постанови отхвърлителен диспозитив, с който да отхвърли исковата претенция за заплащане на претендирано обезщетение, чиято основателност се обуславя от недействителността. В настоящия случай ответникът е направил възражение за недействителност на процесния трудов договор, а първоинстанционният съд е постановил нарочен диспозитив, с който е прогласил недействителността, което е недопустимо, тъй като не е бил надлежно сезиран със заявена искова претенция. Поради това, решението в частта, с която е прогласена недействителността на трудовия договор, следва да бъде обезсилено“. Тези правни изводи са правилни и имат принципно значение относно процесуалноправните аспекти на недействителността на трудовото правоотношение.

време не е позволено от закона, и че втори трудов договор, сключен в нарушение на чл. 111 и чл. 113 КТ е недействителен.

Съществени са и съжденията на съда относно добросъвестността на работника или служителя – последният е недобросъвестен при сключването на трудовия договор по чл. 111 КТ, защото е знаел, че вече има сключен трудов договор за пълно работно време, поради което е неприложима нормата на чл. 75, ал. 1 КТ. От друга страна, съдът правилно приема, че „знанието на работодателя по трудовия договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ относно това дали работникът или служителят полага в същото време труд по друго трудово правоотношение към момента на подписване на трудовия договор по чл. 111 КТ, е без значение за прилагане последиците на нормата на чл. 75, ал. 1 КТ, тъй като релевантна е само добросъвестността на работника или служителя“. Тези два правни извода, въпреки че са направени по повод на конкретен трудовоправен спор, следва да бъдат генерализирани, като по-горе в настоящия текст също бяха изложени аргументи в тази насока.

V. Интересни правни проблеми поставя „свързаността“ на двете трудови правоотношения в хипотезата на чл. 111 КТ и когато се прекрати основното трудово правоотношение. Как този факт рефлектира върху трудовото правоотношение по чл. 111 КТ и в частност – то от допълнително трудово правоотношение превръща ли се в основно трудово правоотношение?<sup>26</sup> По аналогичен начин стоят нещата и при трудовия договор по чл. 110 КТ (вътрешно съвместителство), затова изложеното по-долу следва да се приеме като относимо и към този трудов договор за допълнителен труд.

1. Такъв казус вече е разглеждан в съдебната практика. Първоинстанционният и въззивният съд приемат, че „с прекратяването на основния трудов договор, трудовият договор за допълнителен труд се е превърнал в основен обективно, независимо дали работодателят е знаел за това. Този извод следва по аргумент от § 1, т. 12 от ДР на КТ, където е казано, че [...]. Следователно, независимо, че е възникнало като правоотношение за полагане на допълнителен труд, трудовото правоотношение за допълнителен труд се превръща в основно от момента на прекратяването на основното трудово правоотношение. При това положение работодателят не може да прекрати станалото вече основно трудово правоотношение по реда на чл. 334 КТ. Ето защо това прекратяване е незаконосъобразно и следва да бъде отменено“ (вж. решение № 1556 от 26.04.2011 г. по гражд. дело № 17826/2010 г. на РС–Пловдив, I гражд. състав и решение № 1132 от 14.07.2011 г. по въззивно гражд. дело № 1590/2011 г. на ОС–Пловдив, VI гражд. състав).

---

<sup>26</sup> Вж. и становището на Митева, В. Превръщане на трудовия договор за допълнителен труд в основен трудов договор. – Научни трудове на Института за държавата и правото. Том XIV. Актуални правни проблеми. С.: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2016, с. 132-138.

След допуснатото касационно обжалване по материалноправния въпрос „трансформира ли се без съгласие на страните допълнителният трудов договор в основен по силата на прекратяване на трудовото правоотношение по основния трудов договор“, Върховният касационен съд приема следното: „Съгласно чл. 111 КТ, работникът може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако в трудовия договор по основното трудово правоотношение не е уговорено друго, а съгласно § 1, т. 12 от ДР на КТ „основно трудово правоотношение“ е [...]. Двете трудови правоотношения – основно и по договор за външно съвместителство, съществуват успоредно и независимо едно от друго, без изменението или прекратяването на едно от тях да рефлектира върху съдържанието на трудовия договор по другото. Прекратяването на трудовия договор по основното трудово правоотношение не превръща трудовия договор за допълнителен труд в основно трудово правоотношение – уговореното между страните съдържание на трудовия договор не може да бъде променено без тяхно съгласие (чл. 119 КТ), нито да бъде поставено в зависимост от стоящи извън волята им външни фактори“. Касационната инстанция констатира, че „неправилен е изводът, че по аргумент от § 1, т. 12 от ДР на КТ, възникналото между страните допълнителното трудово правоотношение се е трансформирало в основно. В § 1, т. 12 от ДР на КТ е дефинирано понятието „основно трудово правоотношение“, без от това да следва извод, че след прекратяването му се трансформира съдържанието на трудовия договор за допълнителен труд. Прекратяването на основното трудово правоотношение няма отношение към трудовото правоотношение между страните по делото, възникналото по договор за външно съвместителство, поради което работодателят по трудовия договор по чл. 111 КТ е прекратил трудовото правоотношение при наличие на основанието по чл. 334 КТ“.

Въз основа на тези аргументи, с решение № 512 от 14.01.2013 г. по гражд. дело № 1464/2011 г., ВКС, ГК, IV г. о., Върховният касационен съд отменя обжалваното въззивно решение като постановено в нарушение на материалния закон и постановява ново решение по съществото на трудовоправния спор.

Прави впечатление, че и трите инстанционни съдилища обосновават съответните си правни изводи чрез тълкуване на дефинитивната правна норма на § 1, т. 12 от ДР на КТ относно понятието „основно трудово правоотношение“. Но изводите са противоположни като правен резултат. Проблемът е, че това легално определение не може да бъде достатъчно за даването на правилен отговор на въпроса „трансформира ли се без съгласие на страните допълнителният трудов договор в основен по силата на



прекратяване на трудовото правоотношение по основния трудов договор“<sup>27</sup>

На първо място, се поставя житейският логически въпрос, когато „основното“ се прекрати, дали дотогавашното „допълнително“ не става „основно“ – просто защото то става и „единствено“? В легалната дефиниция на „основно трудово правоотношение“ се съдържа и идеята, че то е и първото по време трудово правоотношение – „е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд“ и дотогава то е и единствено трудово правоотношение за конкретния работник или служител. Този нюанс в легалната дефиниция се признава и от съдебната практика. В определение № 270 от 8.04.2021 г. по гражд. дело № 3390/2020 г. на ВКС, ГК, IV г. о., е прието, че „основно трудово правоотношение е това, което е възникнало първо, а всички останали възникнали впоследствие са такива за външно съвместителство, като законът не ограничава броя на последните“. Ако след прекратяване на основното трудово правоотношение, допълнителното трудово правоотношение не се превърне в основно, се поставя и въпросът, как следва да се определят възникналите впоследствие други трудови правоотношения с работника или служителя. В масовата хипотеза трудовият договор по чл. 111 КТ ще бъде за непълно работно време (напр. 4 часа), и ако впоследствие се сключи трудов договор за пълно работно време от 8 часа, то този трудов договор, какъв е? Ако е трудов договор по чл. 111 КТ следва, че в правната действителност ще има два трудови договора по чл. 111 КТ (първи и втори от гледна точка на времевия момент на тяхното сключване), и няма да има „основно трудово правоотношение“. Ако новият трудов договор се приеме, че е „основен“ (може би с единствения аргумент, че работното време по него е с нормалната 8-часова продължителност на работния ден), се получава, че „основното трудово правоотношение“ може да възникне след сключване на договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ, което освен че противоречи на легалното определение, е в разрез и с формалната логика – не може „основното“ да възникне след „допълнителното“. Това е все едно да възникне първо по време задължение на лихва (допълнително, акцесорно задължение), без да съществува основно задължение (главен дълг), което евентуално да възникне след това!

В мотивите на анализираното касационно съдебно решение, прозира идеята, че след прекратяване на основното трудово правоотношение, страните по трудовия договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ, могат по взаимно съгласие по реда на чл. 119 КТ, да го превърнат в основно трудово правоотношение. Вярно е, че страните на едно трудово правоотношение по

---

<sup>27</sup> Между другото самото определение повдига някои теоретични въпроси относно неговото съдържание и формулиране. Не без значение е и фактът, че то е въведено в правна норма в началото на 2006 г. (ДВ, бр. 48 от 2006 г.), т.е. десетилетия след като правната теория и съдебната практика използва понятията „основен трудов договор“ и „допълнителен трудов договор“ или производни от тях. Вж. становищата и критичните бележки в **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 82-83; **Мръчков, В.** – В: Коментар на Кодекса на труда. 13. изд., с. 338-339.

взаимно писмено съгласие винаги могат да изменят всеки елемент от неговото договорно съдържание – за определено или неопределено време (чл. 119 КТ). Прекратяването на основното трудово правоотношение определено може да бъде житейски, икономически и правен мотив за това. Промяната ще бъде не само в основанието за сключване на трудовия договор (т.е. отпадане на записан, че това е чл. 111 КТ), но по всяка вероятност (това е всъщност основният мотив) и промяна на продължителността на дневното работно време – от непълно (4 или по-малко работни часове) в пълно (законоустановената нормална продължителност на работния ден от 8 часа). Като пряко правно следствие от това ще бъде и промяната в размера на основното трудово възнаграждение (това е вторият мотив, водещ за работника или служителя). Така в съзнанието на страните, но и за всички други правни субекти, това вече ще бъде основно трудово правоотношение по смисъла на законовата дефиниция – в смисъл на първо по време и единствено, така че всички следващи възникнали трудови правоотношения, да бъдат такива за допълнителен труд. Но ако няма съгласие за такава промяна, дори и да е направено предложение за нея от една от страните (може би основно от работника или служителя, поради посочените мотиви)? Така формалната логика ни връща към анализирания по-горе и проблемът, че ако този трудов договор, продължава да се възприема в правната действителност, като такъв по чл. 111 КТ, то следващите трудови договори, които сключи работникът или служителят с други работодатели, какви ще бъдат спрямо него, и какъв ще бъде този трудов договор спрямо тях?<sup>28</sup>

2. Решение № 512 от 14.01.2013 г. по гражд. дело № 1464/2011 г. на ВКС, ГК, IV г. о. (определяно като задължителна съдебна практика) се цитира в следващите години в практиката на Върховния касационен съд (в решения, постановени по реда на чл. 290 и сл. ГПК, и в определения по чл. 288 ГПК<sup>29</sup>).

Така например е допуснато касационно обжалване на въззивно решение по материалноправните въпроси относно възможността на работодателя едностранно да прекрати трудовото правоотношение с работника или служителя по реда на чл. 334 КТ и в тази връзка съществува ли зависимост между основното трудово правоотношение и трудовото правоотношение за допълнителен труд (външно съвместителство) и прекратяването на основния трудов договор представлява ли основание за прекратяване на

---

<sup>28</sup> В свое научно изследване доц. Вера Лазарова също обръща внимание на тази практика на Върховния касационен съд. Авторката прави предложение *de lege ferenda* в законодателството да се уреди, че „при прекратяване на основното трудово правоотношение сключеният трудов договор по чл. 110 или чл. 111 КТ се трансформира в основен трудов договор“. Направено е и алтернативно предложение за тълкувателно решение на ОСГК на Върховния касационен съд по въпроса, но проблемът е дали има противоречива съдебна практика на касационната инстанция, която да обоснове образуването на тълкувателно дело. Вж. **Лазарова, В.** Същност и правни последици на договора за допълнителен труд, с. 130-131.

<sup>29</sup> Вж. напр. определение № 210 от 7.04.2020 г. по гражд. дело № 4737/2019 г. на ВКС, ГК, IV г. о.; определение № 270 от 8.04.2021 г. по гражд. дело № 3390/2020 г. на ВКС, ГК, IV г. о.

договора за външно съвместителство, които са обуславящи изхода на делото и решаването им е от значение за точното прилагане на закона, както и за развитие на правото – основание по чл. 280, ал. 1, т. 3 ГПК.

В решение № 169 от 6.07.2015 г. по гр. д. № 427/2015 г. на ВКС, ГК, III г. о., се приема, че „що се отнася до това съществува ли зависимост между основното трудово правоотношение и трудовото правоотношение за допълнителен труд (външно съвместителство) и прекратяването на основния трудов договор представлява ли основание за прекратяване на договора за външно съвместителство следва да се отбележи, че съгласно § 1, т. 12 от ДР на КТ „основно трудово правоотношение“ е [...]. Двете трудови правоотношения – основно и по договор за външно съвместителство, съществуват успоредно и независимо едно от друго, без изменението или прекратяването на едно от тях да рефлектира върху съдържанието на трудовия договор по другото. Прекратяването на трудовия договор по основното трудово правоотношение не рефлектира върху трудовия договор за допълнителен труд“.

С някои от правните изводи на касационната инстанция мога да се съглася, с други – не. Ако се приеме за вярна тезата, че „двете трудови правоотношения – основно и по договор за външно съвместителство, съществуват успоредно и независимо едно от друго, без изменението или прекратяването на едно от тях да рефлектира върху съдържанието на трудовия договор по другото“, то тогава се обезсмисля съществуването на легалната дефиниция на понятието „основно трудово правоотношение“, разпоредбите на чл. 112 и чл. 113 КТ, както и изобщо правната уредба на трудовите договори за допълнителен труд.

Трудовоправният спор, по който е постановено това касационно съдебно решение е специфичен. Той е свързан с едностранното прекратяване от работодателя на трудовия договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ с висше медицинско училище на професор – преподавател по клинична дисциплина. Причината за прекратяването е, че трудовият договор на същия работник или служител с лечебното заведение, който е основен, е прекратен. Извън някои нюанси в конкретната проблематика на спора, както и обстоятелството, че първоинстанционният съд отменя уволнението, а въззивната съдебна инстанция го приема за правилно, следва да се отбележи накратко следното.

Теоретичната конструкция за т. нар. „свързани“ трудови правоотношения е особено видна между две специфични трудови правоотношения – тези, които възникват и съществуват, когато лекар в лечебно заведение е и преподавател по клинична дисциплина във висше медицинско училище. Двете трудови правоотношения на лекаря-преподавател – с висшето медицинско училище и с лечебното заведение, са „свързани“ помежду си по отношение на цялата динамика на тяхното развитие – възникване, осъществяване (изпълнение) и прекратяване. В

основата на тази „свързаност“ стои спецификата на трудовата функция на лекаря-преподавател – преподавателска и научна дейност във висше училище и лечебна дейност в лечебно заведение. Тази трудова функция на лекаря-преподавател може да се разглежда като една единствена (теоретическо и практическо обучение на студенти, докторанти и специализанти по медицина и дентална медицина и научноизследователска дейност в медицинската наука), но тя на практика се изпълнява в рамките на две трудови правоотношения при различни работодатели. Това действително е голяма особеност от гледна точка на теорията на индивидуалното трудово правоотношение. Тази „свързаност“ е отразена (може би не по най-адекватния начин) и в действащата позитивно-правна уредба – Закона за лечебните заведения и Закона за висшето образование.

Общото между двете трудови правоотношения е това, че на страната на работника или служителя и по двете е едно и също физическо лице – лекарят-преподавател. Спецификата на трудовата функция на лекаря-преподавател и субектната идентичност на едната страна и по двете правоотношения дава пряко отражение и придава особеност при възникването и прекратяването на двете трудови правоотношения. Тази особеност се изразява в законовото изискване да се иска и получава съгласие от другия работодател при възникване и при прекратяване на всяко едно от двете трудови правоотношения. Правната същност и правното значение на съгласието при възникването и при прекратяването на всяко едно от двете правоотношения са различни. Това е пряко следствие от социално-правното предназначение на самите трудови правоотношения, на необходимостта от съгласие, както и от спецификата на трудовите функции по тях<sup>30</sup>.

„Свързаността“ на двете трудови правоотношения на лекаря-преподавател не е абсолютна, в смисъл на двупосочна. Еднопосочната зависимост между двете трудови функции по двете трудови правоотношения се отразява и върху „свързаността“ на правоотношенията. Трудовото правоотношение между лекаря-преподавател по клинична медицинска специалност във висше медицинско училище не може да съществува без трудово правоотношение между същия лекар-преподавател и лечебно заведение. Но обратното е възможно – лекар на трудов договор в лечебно заведение, без той е да е преподавател във висше медицинско училище (масовата и най-често срещана хипотеза). Тази еднопосочност в „свързаността“ на двете трудови правоотношения не е напълно отчетена от законодателя в разпоредбите на чл. 69, ал. 2, т. 3 ЗЛЗ и § 4г от ДР на ЗВО по отношение на съгласието при възникването и прекратяването на двете правоотношения. В това отношение посочените законови разпоредби се

---

<sup>30</sup> Вж. подробно **Стайков, Ив.** Особенности във връзка със страните и трудовите функции по двете трудови правоотношения на лекар в лечебно заведение, който е и преподавател във висше медицинско училище. – интернет Юридическо списание на НБУ (Law Journal of NBU), издание на Департамент „Право“ на НБУ, 2016-2017, № 1-3, на интернет адрес <https://law.nbu.bg/download/departmenti/law/law-journal/article-1-2016-2017.pdf> [електронен ресурс].

нуждаят от по-прецизно редактиране, с цел по-добро отразяване на идеята, която се съдържа в тях.

Именно обстоятелството, че трудовото правоотношение между лекар-преподавател по клинична медицинска специалност във висше медицинско училище не може да съществува без трудово правоотношение между същия лекар-преподавател и лечебно заведение, не е отчетено от касационната инстанция при разрешаването на посочения по горе трудовоправен спор. Сляпото позоваване на предходна съдебна практика на Върховния касационен съд, без да се отчитат спецификите на процесния трудовоправен спор, не е най-удачният начин за постигане на т. нар. „точно прилагане на закона“ и „развитие на правото“.

**VI.** „Свързаността“ между основното трудово правоотношение и трудовия договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ има и едно друго измерение, по което се е произнесла и съдебната практика. То е по-особено и донякъде като че ли опровергава тезата, че има „свързаност“ между двете трудови правоотношения.

Проблемът се свежда до това, че когато уволненият работник или служител е работил едновременно по два трудови договора и е получавал доходи по двата, при незаконно уволнение само по единия трудов договор, има ли право на обезщетение по чл. 225 КТ? Няма значение дали уволнението се отнася за основното трудово правоотношение или по трудовия договор за допълнителен труд. Също така е интересен и въпросът дали незаконно уволненият работник или служител има право да получи по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ разликата между brutното трудово възнаграждение, което би получил за длъжността, за която е уволнен по трудов договор за допълнителен труд по чл. 111 КТ и по-ниската заплата, получавана по новосъздадено трудово правоотношение отново на основание чл. 111 КТ?

В решение № 1624 от 28.10.2002 г. по гражд. дело № 242/2002 г. на ВКС, III г. о., се приема, че „съгласно чл. 260 КТ работник или служител, който работи по външно съвместителство, получава пълния размер на трудовото възнаграждение за основната работа, както и възнаграждение за работата по външно съвместителство, според уговореното между страните. При това няма ограничения за броя на трудовоправните връзки (за разлика от работата по основно трудово правоотношение, която може да бъде само една), стига да са спазени разпоредбите на чл. 111, чл. 112 и чл. 113 КТ. Затова при незаконно прекратяване на трудов договор за външно съвместителство вредата „от това уволнение“ е винаги факт и тя се съизмерява с размера на уговореното, но пропуснатото трудово възнаграждение. Не е необходимо да се доказва липса на доход или разлика в доход, както е при обезщетяването за незаконно прекратен основен трудов договор. Пропуснатата полза намира основание в чл. 225, ал. 1 КТ, а искът за обезщетение не зависи от наличието и броя на трудовите договори с друг

работодател, нито от размера на възнагражденията за основното и допълнителни правоотношения или от броя на последните“.

Тези правни изводи са препотвърдени и в решение № 479 от 8.07.2010 г. по гражд. дело № 965/2009 г на ВКС, ГК, IV г. о., като касационната инстанция добавя и следното: „Работник или служител може да полага допълнителен труд извън установеното за него работно време при работодателя по основното си трудово правоотношение, както и да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното правоотношение, освен ако не е уговорено друго в трудовия му договор по основното му трудово правоотношение. Няма и ограничения за броя на трудовоправните връзки по външно съвместителство. При незаконно уволнение по някой от трудовите договори, налице е увреждане, съизмеримо с пропуснатото брутно трудово възнаграждение по прекратения трудов договор. В този случай, няма значение, че останалите трудови правоотношения са се запазили и по тях работникът или служителят е получавал трудово възнаграждение, както и неговия размер. Осъществено е основание за търсене на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ и неговият размер следва да се определи по правилата на чл. 225, ал. 1 КТ. В случаите, когато прекратеното трудово правоотношение е заместено с ново трудово правоотношение (след уволнението), то незаконно уволненият работник или служител също има право на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, при положение, че полученото брутно трудово възнаграждение по нововъзникналото трудово правоотношение е по-ниско от това, което е получавал за длъжността по прекратения трудов договор. Размерът на вредата се определя по правилата на чл. 225, ал. 2 КТ“<sup>31</sup>.

Тези мотиви на Върховния касационен съд са обосновани и съобразени с действащото трудово право. Следва да се приеме, че по отношение на двата анализирани въпроса е формирана константна съдебна практика на касационната инстанция.

**VII.** От направеното изложение е видно, че проблемите относно трудовите договори за допълнителен труд, особено в хипотезата на външно съвместителство, в продължение на десетилетия, са били предмет на изследвания в българската трудовоправна наука, както и по повод на тях съдебната практика е обсъдила различни трудовоправни казуси. Някои от тези проблеми имат своето основание в позитивно-правната уредба, която е променяна през годините, и то невинаги по най-адекватния начин. Други от проблемите са породени от съдебната практика, която не винаги успява по най-удачния (а това значи и законосъобразен начин) да направи правни изводи с теоретичен характер при разрешаването на конкретен

---

<sup>31</sup> Същите мотиви виж и в решение № 734 от 2.02.2018 г. по въззив. гражд. дело № 9228/2017 г. на СГС, ГО, II–, В“ въззив. състав, оставено в сила по отношение на правния резултат основан на тези мотиви, с решение № 172 от 15.01.2020 г. по гражд. дело № 3825/2018 г. на ВКС, ГК, III г. о.

трудоваправен спор. Апелът ми е едновременно и към законодателя и към българското правораздаване. Българският законодател следва да се старее да създава максимално добри като смисъл и редакция правни норми, както и да осъвременява правната уредба в съответствие с променящите се обществено-икономически дадености в страната. Българският съд трябва да правоприлага действащото позитивно право, като не забравя обективния факт, че разрешава конкретен правен спор, поради което правни изводи от теоретичен характер, предвид същността на националната ни правна система и съотношението обективно право – съдебна практика (въпреки нестихващите спорове в това отношение), не могат да има задължителен характер, най-малкото в смисъл на общоприложимост.