



Munich Personal RePEc Archive

**Termination of employment contract of
indefinite duration - problems,
perspectives and tendencies in the
conditions of contemporary market
economy**

Andreeva, Andriyana and Danew, Vladimir

University of Economics – Varna

2017

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/92592/>

MPRA Paper No. 92592, posted 09 Mar 2019 05:29 UTC

**ПРЕКРАТЯВАНЕ НА БЕЗСРОЧЕН ТРУДОВ ДОГОВОР -
ПРОБЛЕМАТИКА, ПЕРСПЕКТИВИ И ТЕНДЕНЦИИ В
УСЛОВИЯТА НА СЪВРЕМЕННА ПАЗАРНА ИКОНОМИКА**

*Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
Адвокат Владимир Данев
Адвокатска колегия – Силистра*

**TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT OF
INDEFINITE DURATION - PROBLEMS, PERSPECTIVES
AND TENDENSIES IN THE CONDITIONS
OF CONTEMPORARY MARKET ECONOMY**

*Assoc. Prof. AndriyanaAndreeva PhD
University of Economics – Varna
Vladimir Danew lawyer
Bar Association Silistra*

Резюме

В доклада се разглежда проблематика свързана с прекратяването на безсрочен трудов договор в съвременните условия на пазарна икономика. На база актуален анализ на нормативната уредба и съвременните фактори влияещи върху пазара на труда в България се правят обобщения, изводи и препоръки.

Ключови думи: Прекратяване на безсрочен трудов договор; работодател; работник или служител.

Abstract

The report examines the problems related to the termination of employment contract of indefinite duration in the contemporary conditions of market economy. On basis of the normative regulation and the contemporary factors which have influence on the labour market in Bulgaria are made resumes, conclusions and recommendations.

Key words: termination of employment contract of indefinite duration; employer; factory or office worker.

Въведение

Икономиката и правната система в Република България се развиват и следват съвременни модели, наложени както от влиянието на световните процеси, така и на прякото подчинение в рамките на Европейския съюз (ЕС), пречупвайки нормите през националните особености и потребности¹.

Основната цел на доклада е след анализ на факторите и действащата актуална трудовоправна уредба да се изведат съществуващи практически проблеми, касаещи предпоставките за прекратяване на безсрочен трудовия договор в условията на съвременния пазар на труда и развиваща се икономика и да се поставят въпроси за обсъждане в правната теория, които при реална и обективно оценена промяна в обществените отношения да послужат, като предложения за усъвършенстване на българското законодателство.

В изпълнение на това авторите си поставят следните задачи: 1) Анализиране на действащата национална нормативна уредба, касаеща прекратяването на безсрочен трудов договор; 2) Изследване на процесите и факторите влияещи на пазара на труда в България; 3) Поставяне на актуални въпроси за обсъждане в правната доктрина и предложение за бъдеща актуализация и/или допълване на нормативната уредба с цел по-добро уреждане на изменените обществени отношения свързани с престиране на труда.

В юридическата ни литература въпросът за правото за прекратяване на трудов договор е бил обект на множество изследвания в различни негови аспекти². Това е свързано от една страна с неговата

¹ Андреева, А. Законодателни решения в българското трудово право обусловени от връзката му с икономиката, Правната наука и бизнеса- заедно за устойчиво развитие на икономиката. ИУ-Варна, 2016, 84-92.

² Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. София: НИ, 1957, 540-577; Велев, В. Коментар на Кодекса на труда: Трудови правоотношения /Велчо Велев. - 2 прераб. изд. - София : Наука и изкуство, 1954, 142-242; Мръчков, В. Уволнение по безвиновни основания, С., 1966, 172; Мръчков, В. Трудово право, София, Сиби, 2012. с. 572-682; Милованов, К. Дисциплинарно уволнение. С., 1967, 162; Йосифов, Н. Трудово и осигурително право, Варна, ВСУ, 2011; Василев, Ат. Трудово право., 474-515, Средкова, Кр. Трудово право. Специална

значимост, т.к. е фундаментална проблематика засягаща, както правната връзка работодател - работник или служител, така и произтичащите от нея права и задължения на страните. В процеса на развитие на икономическите отношения в България след 1989г. и влиянието на различни вътрешни и външни фактори настъпва реална промяна, която от своя страна влияе и върху прекратяването на трудовите правоотношения.³

В настоящият етап от развитието на България свързано с пазара на труда и развиване на икономика в рамките на ЕС и цялостното отражение на тези процеси в нормативната рамка на трудовото законодателство възникват множество актуални въпроси, които провокират интереса на авторите към темата.

Проблематиката е актуална поради факта, че пред стабилната, но донякъде консервативната трудовоправна уредба, относно предпоставките за упражняване на правото за прекратяване на безсрочен трудов договор, следва да се поставят някои актуални въпроси свързани с новите обществени отношения в областта на трудовия ни пазар – както отварянето му в рамките на обединена Европа и свързаната с това трудова емиграция, така и миграцията на работна сила в страната ни.

1. Ретроспективен анализ на нормативната уредба свързана с прекратяване на безсрочен трудов договор и обвързаността ѝ с обществените отношения в съответния период

До 10.11.1989 г.- българската икономика е поддържана предимно от държавни предприятия и институции, а процесът на движението на работна ръка в други държави, както и между отделните предприятия е силно ограничен. Осъществилите се след промяната политически и законодателни реформи обуславят и трансформация

част. Дял I, Индивидуално трудово право, Университетско издателство“Св. Кл. Охридски“, С.2011, 404-499.

³ Андреева, А. Влияние на икономическата криза върху прекратяване на трудовото правоотношение, Световната криза и икономическото развитие, том3, изд. Наука и икономика, ИУ-Варна

на икономиката - от държавна регулация към пазарен модел и съответната база за развитие на частния сектор. В контекста на тези промени се наблюдава процес на безработица обвързан с динамиката на съответните периоди⁴. След 1992г. се създава и възможност за работа извън пределите на страната ни. По този начин трудоспособното население в страната значително намалява, доколкото до 2007г. трудовата емиграция на страната ни наброява 1 000 000 души, предимно в страните от ЕС⁵. Включването на България в системата на Европейската общност предостави още по-значителна свобода на движението на хора, съответно работна ръка в посока развитите държави-членки на ЕС като Германия, Великобритания, Холандия.

През последните няколко години свободата за движение на хора в рамките на ЕС създава тенденция за увеличаване броя на трудоспособните български граждани, които търсят и започват работа в други държави извън страната, напусайки досегашната си работа, с цел осигуряване на по-добър жизнен стандарт. Тази трудова емиграция даде началото за създаване в страната на вакуум за работна ръка, който е с тенденция за увеличаване с всяка изминала година. Поради това, както съществуващи предприятия така и новорегистрирани търговци започват да преосмислят поведението си на пазара на труда – възникват условия за създаване на конкуренция между тях относно предоставяне на по-добри условия на труд за наемане на работници както на мястото на овакантените длъжности така и за новоразкрити свободни работни места⁶.

Горепосочените фактори са предпоставка и обуславят поставянето в ход на прекратителните основания по Кодекса на труда (КТ) и от двете страни по индивидуалното трудово правоотношение.

Към настоящият момент обществените отношения свързани с

⁴ Андреева, А. Безработицата в България- статистически профил и законодателни решения, сп. Известия, ИУ-Варна,бр.3, 2011, с. 95-106 ; Андреева, А., Йолова, Г.Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на безработицата в България, изд. Славена , Варна, 2011

⁵ Маринов, В.Международната трудова миграция: икономически аспекти,С. УНСС - Научни Трудове том 2, 2007г.с.47.

⁶ Маринов. В. Цит. Съч, с.49.

предоставянето на работна сила се регламентират от КТ, в сила от 01.04.1986г. По-голямата част от действащата към момента правна уредба се явява продължение и възпроизвежда възприетите законодателни разбирания от отменения КТ(в сила от 1951г. и до 01.04.1986г.) Класическият вариант, при който възниква трудово правоотношение е договор без определен срок или т.нар. безсрочен трудов договор.Именно този вид трудов договор е приоритет и акцент на изследователски интерес в настоящия доклад.

Законодателя регламентира реда за прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение възникнало в резултат на този вид договор в чл.326 ал.1 и ал.2 от КТ. Безсрочен трудов договор може да се прекрати от страна на работника като изпрати до работодателя си предизвестие със срок уговорен между страните в трудовия договор или негово допълнително споразумение, но не по-малко от 30 дни и не повече от 3 месеца. Безсрочен трудов договор може да се прекрати от работника и без предизвестие в хипотези регламентирани лимитативно, а именно когато или работодателят не е изпълнил някое свое задължение по трудовия договор или е налице обективна причина, която възпрепятства работника да продължи да работи или е налице друга обективна причина като общо основание за прекратяване на трудовия договор (чл. 327 от КТ). Последните също не са обект на изследване предвид ограничения обем на доклада.

При анализ на най-често ползваните основания за прекратяване се налагат някои изводи. С изпращането на предизвестие работникът информира работодателя, че считано от определена дата, прекратява трудовия си договор. Или прекратяването на трудовия договор, е независимо от наличието или липсата на съгласие на работодателя -настъпва с изтичането на срока на предизвестие. За да изпрати предизвестие до работодателя си, работникът не следва да обоснове каквато и да е причина – от личен характер или друг повод.

По този начин, в съвременните условия на пазар на труда и развитие на икономика, КТ предоставя на работника облекчена и опростена правната възможност бързо и ефективно да прекрати трудовия си договор с работодателя, без да посочва конк-

ретна причина. Т.е. служителят разполага, както с обективната, така и със субективна възможност да бъде активен участник на пазара на труда и да може да отговори своевременно на всяко едно отправено до него предложение за работа, което му осигурява по-добри условия на труд с цел постигане на по-висок жизнен стандарт и задоволяване на повече нужди.

На свой ред работодателят също може да прекрати трудов договор по два начина - с изпращане на предизвестие и без предизвестие, като по-долу ще се акцентира върху първата възможност. В първата хипотеза той може да прекрати трудовия договор с работника като му изпрати предизвестие в сроковете посочени по-горе – минимален 30 дни и максимален 3 месеца. За да реализира това право, работодателят **е длъжен да се позове на конкретна причина посочена в КТ.** Не съществува ли тази причина в обективната реалност, работодателят не може да прекрати трудов договор с предизвестие (чл. 328 от КТ).

В голям брой от случаите прекратяването на индивидуалното трудово правоотношение на това основание се оспорва пред съд. В резултат на стартиралата съдебна процедура за страните се създава ситуация на несигурност. В момента на прекратяване на трудовия договор, работодателят има право да назначи друг служител на мястото на освободения, като при евентуално признаване на уволнението за незаконно и възстановяване на работника на старото му работно място, трудовият договор на новоизбрания служител следва да бъде прекратен за заемане на длъжността от възстановения служител.

Предвид гореизложеното може да бъде изведена основната разлика между правото на работодателя да прекрати безсрочен трудов договор с предизвестие и правото на работника да прекрати безсрочен трудов договор с предизвестие. **Работодаателят винаги следва да посочи в предизвестиято конкретна причина, която е предвидена в КТ,** като възможност за прекратяване на трудовия договор с предизвестие, докато работникът може да прекрати договора без да посочва причина за това. Тази разлика в правните възможности предоставени на страните по трудовото правоотношение

са били обмислено въведени от българският законодател, като те са съответствали както на обективната обществена реалност съществуваща в периода на социалистическо развитие, така и на стабилността на пазара на труда в условията на планова икономика. В съвременните променени обществени отношения тези хипотези, залегнали в КТ се отразяват, както на практиката по приложението им и това е видно, като по броя на съдебните дела, така и посредством анализи съпътстващи процеса на активност на трудовия пазар.

В отговор на породилите се обективни потребности е и необходимостта от осмисляне на доктринални предложения за промяна, както в теоретичните възгледи, така и инициране на евентуални предложения за актуализация на законодателството, така че да съответства на новите обществени отношения.

2. Проблематика относно равнопоставеността между работник и работодател при упражняване на правото на прекратяване на безсрочен трудов договор в съвременните условия на пазар на труда и развитие на икономиката.

Представеният в предходната част анализ на някои от основанията за прекратяване на безсрочен трудов договор поставя множество въпроси свързани с принципни положения и тяхното отражение в нормативните текстове предвид новите обществени отношения в страната.

До 10.11.1989 г. в България е имало значително по-голям брой работоспособно население и съответно по-малко свободни работни места, отколкото към настоящият момент. Последното е било резултат на множество фактори – икономика, основана на планов принцип, високо ниво на раждаемост, и съответно население с висока численост⁷.

⁷ По данни от Националния статистически институт, а именно:
През 1960 г. населението ни е наброявало 7 905 000, при 17,8 промили раждаемост (17,8 родени деца на 1000 души).
През 1970г. е налице значително нарастване на населението - около 8 515 000 души при 16,3 промили раждаемост.

По време на социалистически строй, чиято основна линия е консервативността и липса на реална конкуренция - идеята на законодателя възплътена в коментирания по-горе норми на КТ (възпроизведени от предходния КТ) отнасящи се до предпоставките за реализиране на правото на работника, съответно на работодателя да прекрати безсрочен трудов договор вероятно е била да осигури сигурност и предвидимост между тези две групи лица – относно времетраенето и мястото на извършване на работата. По този начин и двете страни по трудовото правоотношение са упражнявали своите права със съзнанието, че работата ще се извършва за дълъг период от време. Това е било от съществено значение и предвид факта, че до 10.11.1989г. осигуреното работно място е предоставяло възможност и за местожителство на лицето.

Промяната в политическата система на страната през 1989г. довежда до трайно и към настоящият момент необратимо негативно изменение на числеността на населението и коефициента на раждаемост. Считано от 1989г., включително до настоящия момент е налице драстично намаление на числеността на населението от **8 767 000** на 7 102 000 или намаление с 1 665 000 души. За същия период или за 28 години се наблюдава и значимо намаление на коефициента на раждаемост – средно малко над 9 промили, или с намаление между 4 и 5 промили в сравнение с коефициента на раждаемост до 1989г. – 13 промили. България продължава да заема челни места и в друга негативна статистика - смъртността. През 2016г. страната се нарежда на второ място, с 15,1 % смъртност, докато през 2015г. е била на трето място с 14,44 %. Значителна част от намаление на населението се дължи на отрицателния естествен прираст обусловен от значителен висок процент смъртност и ниския коефициент раждаемост, а останалата част на външната миграция. Числеността на населението, съответно коефициента на ражда-

През 1980г. е отчетено още увеличение на населението - 8 876 600 (което е най-високо отчетения резултат на населението в съвременната история на България) при 14,5 промили раждаемост.

През 1989г. населението на Народна Република България е възлизало на около 8 767 000 души и приблизително 13 промили раждаемост.

емост пряко, а не косвено оказват влияние върху броя на трудоспособното население.

По-високият процент раждаемост до 1989г. е довежда до това, че **в периода от 1990г. и до 2009г.** се увеличава броя на трудоспособното население – от 55, 5 % до 63,1% (поради навършване на 15 години на родените до 1989г. деца), което означава по-голям брой работещи, съответно по-добра възможност за производителност в полза на работодателите. В края на 2016г. процентът на трудоспособно население е 60,6 или **намаление с почти 3 пункта в сравнение с 2009г.**, което е резултат от ниската раждаемост - с повече от 4 % след 1989г.

През последните 25 години е налице още една негативна тенденция обусловена от спада на числеността на трудоспособното население - **налице е намаление и на броя на икономически активното население** - съвкупност от лицата, които работят и безработните, които си търсят активно работа.

Така към 1985г. икономически активните лица са били 4 686 140, а през 2016г. икономически активните лица са 3 199 600, което е най-ниският размер, регистриран за периода 1985 - 2016 година През 2016г. спрямо 1985г. броят на икономически активните лица е **намалел с над 1 486 540 души**. Ето защо, след **2008г.** - поради значително намалелата раждаемост от 1990г., а от друга страна с оглед увеличената смъртност - около 15 промили и предвид постепенно увеличаващата се трудова емиграция, трайно и постепенно **настъпва бърза и прогресивна стагнация** по отношение на подмладяването и развитието на трудоспособното население в страната ни. Така през 2001г. **всеки 100 лица**, излизащи от трудоспособна възраст, **са замествани от 124 млади хора** в трудоспособна възраст, докато през 2008г. 100 души излизащи от трудоспособна възраст са замествани от 91, а през 2009 г. от 82 души. През 2011г. числото е 70, а към края на 2016г. ситуацията е още по-негативна - коефициентът е **63**.

Предвид гореизложеното може да се направи извод, че както в момента, така и през следващите години ще е налице сигурна тенденция за бързо намаление на броя на работниците на българския

трудова пазар.

От друга страна, през последните три години се наблюдава прогресивно нарастване на броя на регистрираните търговци. Така за 2014г. са 47181; за 2015г. са 50370; за 2016г. са 53962; за първите 6 месеца на 2017г. са 26961. Анализът показва реално увеличение на потенциални работодатели в частния сектор, съответно се увеличава броят на свободните работни места. Следователно в условията на прогресивно намаление на активно трудещи се лица, на все по-големия брой работодатели в частния сектор, за да запазят конкурентоспособността си, ще се наложи да предлагат по-добри условия на труд, за да привличат квалифицирани работници за разкритите от тях нови работни места. Освен това, ще се наложи да се прекратят трудови договори с работници, които са неефективни и да се назначават нови работници, които имат мотивация да работят при тези условия. За да се реализира последното, на работодателите ще им е необходима свобода и гъвкавост, маневреност при вземане на решение за освобождаване на работници.

Сега действащата нормативна уредба предоставя само на работника свобода при прекратяване на трудовия договор, който може да го направи като подаде предизвестие, но без да посочва конкретна причина за това. Респективно работодателят в момента не разполага със същото право, както и работника при прекратяване на безсрочен трудов договор - да изпрати месечно предизвестие като не посочва конкретна причина.

Действително, при наличието на подобно право на разположение на **работодател в публичния или частен сектор** - да прекрати безсрочен трудов договор с предизвестие, но без изискване да се посочи конкретна причина би предизвикало опасения за безконтролно прекратяване на безсрочни трудови договори с работници.

Това е особено актуално в **частния сектор** - Работодателите (търговци), са създадени със спекулативна цел - да получават печалба. Налага се извода, че работодателят в частния сектор има интерес за него да работят лица, които в действителност са квалифицирани и полагат необходимата усърдност при своята работа. Предвид намаляващия процент на трудоспособно население, съответно

на активно заети лица, за работодателя ще е от съществено значение да запази на работа свои работници, които са ефективни, а не да търси други, които да започне да обучава, при което ще трябва да отдели допълнително време и средства за обучение. Ето защо обичайната логика води и на друг извод - че работодател в частния сектор няма интерес да освободи работник, който извършва добре възложената му работа.

Гореизложеното налага извършването на прогнозиране свързано с реалните обществени отношения и необходимостта от адекватност на нормативния регулатор. Именно променената обществена реалност ще доведе до разместване на пластове в традиционната трудовоправна връзка, т.е. не работодателят ще е доминираща силна страна, а работникът. В бъдеще време и при липса на достатъчен брой квалифицирани работници, работодателите да бъдат в позицията на по-слаба, зависима страна, от колкото работникът, който ще взема решение при кой работодател да работи. Този процес при липса на промяна в прекратителните основания в съответствие с новите реалности би довело до неконкурентоспособност при работодателя и съответно загуби последвани от прекратяване на търговската дейност. Може да се достигне до извод, че дори при наличие на право на работодателя да прекрати безсрочен трудов договор без да посочва причина, **не е налице реална опасност** произволно да се използва това право по отношение на работник, който изпълнява точно своите трудови задължения.

Нещо повече. Правото на работодателя да прекрати безсрочен трудов договор без да посочи причина би допринесло за допълнителна мотивация на работника да изпълнява точно своите задължения, при положение, че условията, които му се предлагат го удовлетворяват. Защото работникът знаейки, че безсрочния трудов договор може да бъде прекратен във всеки един момент от страна на работодателя, ще поддържа нивото си на работа високо.

Заклучение

В отговор на съвременните тенденции на пазарните процеси в икономиката и с оглед на преосмисляне на традиционната за българското трудово право преимуществено консервативни разбирания, свързващи закрилната функция предимно с едната страна на трудовото правоотношение. Считаме за удачно да се постави в правната доктрина обмислянето на въпроса за равнопоставеността на страните в правоотношението. Това от своя страна може да доведе и до конкретни инициативи де леге ференда свързани с промяна в основанията за прекратяване. В този смисъл в бъдещи изследвания може да се обмисли удачността за законова промяна, която да предостави възможност на страните да включат клауза за прекратяване с предизвестие без посочване на причина при сключването на нов трудов договор или чрез сключване на допълнително споразумение. При наличието на подобна клауза би възникнала равнопоставеност между работника и работодателя относно упражняване на правото да се прекрати безсрочен трудов договор без да се посочва конкретна причина и би позволило на работодателя в условията на пазарна икономика да бъде конкурентноспособен. Предложените идеи за преосмисляне на въпросите за равнопоставеността, както на конкретните хипотези за прекратяване на безсрочен трудов договор могат да поставят началото на дебати относно принципни положения свързани с правното положение на страните в трудовото правоотношение. Към момента на провеждане на изследването идеите са обвързани преимуществено с анализи на работодатели в частния сектор.

Настоящото изложение е с насоченост главно към изследователи на трудовоправната материя и е с цел поставяне на доктринални въпроси породени от новите процеси в обществото. Ако в бъдеще законодателя прецени, че е настъпила реална и обективна промяна в обществените отношения, свързани с престирането на труда и с оглед запазването на идеята за равнопоставеност на страните по трудовото правоотношение, но и с гаранция за качествен труд би могло да се допълнят прекратителните основания с хипотеза предоставяща свобода на страните преди учредяване на правната връз-

ка да включат клауза за прекратяване с предизвестие без допълнителни предпоставки и за двете страни. По този начин се запазва закрилната функция на трудовото право изконно възприета, като ценност от възникване на правния отрасъл и същевременно се предлага решение адекватно на новият тип обществени отношения и противодействащо на новите фактори.

Използвана литература

1. Андреева, А. Законодателни решения в българското трудово право обусловени от връзката му с икономиката. Правната наука и бизнесът - заедно за устойчиво развитие на икономиката. Наука и икономика, ИУ-Варна, 2016, с. 84-92.
2. Андреева, А. Влияние на икономическата криза върху прекратяване на трудовото правоотношение, Световната криза и икономическото развитие, том 3, изд. Наука и икономика, ИУ-Варна.
3. Андреева, А. Безработицата в България- статистически профил и законодателни решения, сп. Известия, ИУ-Варна, бр.3, 2011, с. 95-106
4. Андреева, А., Йолова, Г. Трудовоправни и осигурително-правни аспекти на безработицата в България, изд. Славена, Варна, 2011
5. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997.
6. Велев, В. Коментар на Кодекса на труда: Трудови правоотношения. София: Наука и изкуство, 1954.
7. Маринов, В. Международната трудова миграция: икономически аспекти, София: УНСС - Научни Трудове, том 2, 2007.
8. Милованов, К. Дисциплинарно уволнение. София, 1967.
9. Н. Йосифов. Трудово и осигурително право. Варна: ВСУ, 2011.
10. Мръчков, В. Уволнение побезвиновни основания. София, 1966.
11. Мръчков, В. Трудово право. София: Сиби, 2012. с. 572-682
12. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. София: НИ, 1957.
13. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, Инди-

видуално трудово право.София:Университетско издателство“Св. Кл. Охридски“, 2011.

За контакти: Доц. д-р Андрияна Андреева,
Икономически университет - Варна,
a.andreeva@ue-varna.bg

Адв. Владимир Данев,
Адвокатска колегия – Силистра,
danevlawfirm@gmail.com