



Munich Personal RePEc Archive

The new employment contracts – current form of employment

Andreeva, Andriyana

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/95737/>
MPRA Paper No. 95737, posted 27 Aug 2019 14:07 UTC

НОВИТЕ ВИДОВЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ – АКТУАЛНА ФОРМА НА ЗАЕТОСТ

доц. д-р Андрияна Андреева,
катедра „Правни науки“ на Икономически университет – Варна,
e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg

Резюме: В доклада са разгледани същностните характеристики и спецификите на новите трудови договори, въведени в българското законодателство с промените в КТ от 2010 и 2014 г. Целта е да бъде анализирана актуалната трудовоправна уредба на новите видове трудови договори като проява и отражение на процеса на „одоговаряне“ в трудовото право, разпрострял се и в останалите правни отрасли. На база на анализа са направени изводи и препоръки относно практическото приложение на тези договори.

Ключови думи: трудов договор, заетост, стажуване, обучение

THE NEW EMPLOYMENT CONTRACTS – CURRENT FORM OF EMPLOYMENT

Summary: The paper presents the essential characteristics and specificities of the new employment agreements, introduced to the Bulgarian legislation with the amendments of the Labor code in the year 2010 and 2014. The purpose is to analyze the current labor-law regulation of the new employment agreements as a manifestation and reflection of the process of “negotiation” in the labor law, which expands also into the other law departments. On basis of the analysis the author makes conclusions and gives recommendations to the practical application of this agreements.

Key words: employment agreement, employment, apprenticeship, education/training

Пазарът на труда в България в годините след реализираното членство на страната ни в Европейския съюз е много динамичен. Това поражда необходимост от гъвкавост и от страна на законодателя, който адекватно да отговори на потребностите от различни договорни форми на заетост. Същевременно е една от основните причини за нормативните изменения в трудовото ни законодателство, в което все повече се наблюдава процес на „одоговаряне“. Въведените в българското законодателство с промените в Кодекса на труда (КТ) от 2010 г. и 2014 г. нови видове трудови договори в значителна степен се различават от утвърдения модел на трудов договор, традиционен за страната. Към момента извършваните промени в сферата на трудовите договори не е обвързана с кардинално решение и с цялостна реформа на съществуващата правна рамка в тази област. Българският законодател е подкрепил идеята за модернизиране и по-нататъшно усъвършенстване на трудовото право, произтичащи от процеса на глобализация на европейския трудов пазар и необходимостта от осигуряване на по-голяма гъвкавост, съчетана с потребността от максимална сигурност за страните по трудовото правоотношение. Именно с това са свързани новите законодателни решения относно стимулирането на различните форми на заетост. С въвеждането на нови видове трудови договори се цели реализация на работници и служители от различни сектори и нива както и към онези, които са били безработни или са работили в „сивия“ сектор.

Еволюционното развитие на договора в трудовото право е обусловено от протичащите обществени процеси и съответните им обществени отношения. Развитие на института на трудовия договор в България има своята историческа периодизация, която е с белези, съответстващи на отделните икономико-исторически стадии от развитието на страната ни. Тези процеси, освен повлияни от вътрешни фактори, са обусловени и от протичащите световни (и в частност европейски) процеси.

Условно периодите в развитието на трудовия договор могат да се изведат по следния начин:

а) Капиталистически период – след освобождението на България през 1878 г. до 1944 г. В началото на периода за този правен институт няма специална законова уредба, като неговата регламентация се извлича от чл. 386-402 ЗЗД от 1892 г. Посредством т.нар. „договор за наем на лица, за да работят за потреба на другиго“ (чл. 386, т. 1 от ЗЗД) се създава основата за бъдещото развитие на трудовия договор. По-късно, през 1936 г. е приета Наредба-закон за трудовия договор, съдържаща законовата му дефиниция, сключване, действие, права и задължения на страните и съответно – прекратяването му¹. През същата година е приета и Наредбата-закон за колективния трудов договор и трудовите конфликти. Това са основните източници на трудовите договори през този период.²

б) Социалистически период – след 1944 г. до 1989 г. Периодът е повлиян от навлизащите нови за България обществени отношения, както в политически, така и в икономически аспект. Развилите се до този момент капиталистически основи на икономиката в страната са сринати, утвърдени международни принципи са заменени с нови. През този етап източник на трудовите договори е Кодексът на труда от 1951 г. Нормативната уредба, както на индивидуалния, така и на колективния трудов договор е минималистична и се свежда до определяне на мястото и характера на работата (чл. 15 от КТ от 1951 г., отм.) при първия вид и разглеждането му като средство за изпълнение и преизпълнение на плана (чл. 9-14 КТ от 1951 г., отм.). Кодексът на труда от 1986 г. (в неговата първоначална редакция) регламентира по сходен начин мястото и ролята на трудовия договор.

в) Съвременен етап на демократично развитие на България в условията на пазарна икономика. Тенденцията в развитието на трудовото законодателство през този период и особено в последните десетилетия е с ярък акцент върху договорите. Не случайно в правните среди се говори за процес на „одоговаряне“ в трудовото право. Този процес в частност намира проявление и в нарастване на видовото разнообразие на трудовите договори, съответно на трудовите правоотношения, които те пораждат. В тази насока законодателните промени в българското трудово право не са изолирано явление, а процес обусловен, както от социално-икономически потребности на пазара на труда в страната, така и явяващ се като продължение на европейския процес в рамките на ЕС.

Тези условни етапи в развитието на института на трудовия договор показват не само еволюцията в неговото развитие, но и разкриват потребността от доброто познаване на отделните видове трудови договори с цел правилното им използване на практика. Във връзка с това целите на настоящият доклад са:

1. Да се изведат в систематизиран вид новите видове трудови договори (ТД) и като се използват съответните класификационни критерии да се диференцира вида на ТД. Тези кла-

¹ Вж. Ошанов, Р. Коментар на Наредбата-закон за трудовия договор. София, 1936, с. 1-17; Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони. Тест и синтез на юриспруденцията. Второ изд., София, 1948, с. 19-63.

² За по-подробно историческо развитие на института вж. В Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. София: Наука и изкуство, 1957, с. 194-197, 261; Средкова, Кр. Българското трудово законодателство – 100 години и след това (Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т.П.С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2007, с. 209-297).

сификации освен с пряко доктринално значение имат и практическа приложимост с оглед използването им като база за допълване на правната уредба с норми от свързани правни институти.

2. Да се формулират основни разрешения в приложението на договорите, с оглед проблематиката, продиктувана от спецификите на тяхната уредба.

3. Чрез правния анализ на законовите норми да се подпомогне прилагането на новите видове договори.

Законовата уредба, регламентираща видовете трудови договори не е систематизирана в завършен вид в КТ, а е разпръсната на различни места в кодекса: глава пета – „Възникване на трудовото правоотношение“, раздел I – „Трудов договор“, раздел IX „Допълнителен труд по трудов договор“, където се съдържа основната част от видовото разнообразие на трудовите договори, но наред с това разпоредби са включени и в други част от КТ, посветени на различни трудовоправни институти – напр. глава единадесета „Професионална квалификация“, глава дванадесета „Трудово възнаграждение“, раздел III – „Допълнителни и други трудови възнаграждения“. (Мотивацията на законодателя за включването на отделните видове трудови договори на различни места може да се обвърже със спецификата на съответната материя, с която е направен опит да кореспондира и конкретния трудов договор. Тази разпокъсаност в нормативната материя на този основен правен институт, с практическо приложение не само от юристи, но и в практиката на икономисти и други адресати на нормите – физически и юридически лица (в качеството им на работодатели или работници или служители) създава трудности за издирване на приложимата трудовоправна материя и за адекватното ѝ тълкуване посредством специфични правни прийоми. Отнасяйки се систематично от законодателя към правни институти различни от трудовият договор, отделните специфични видове договори по-трудно се интегрират както доктринално, така и в практиката в класификацията на видовете трудови договори. Това налага и детайлното им изследване и обобщаване в трудовоправната доктрина с оглед определянето на общ за отделните групи класификационен признак, по които те се систематизират. Посредством това от една страна се създава система на видовете трудови договори, обединени на основата на единния правен институт – трудов договор, но отразявайки спецификата на „съдържанието“, което в отделните си компоненти обуславя видовото разнообразие.

Предмет на изследване в настоящия доклад ще бъдат договорите, обединени в общи класификационни групи в зависимост от критерии, свързани с отделни елементи от тяхното съдържание:

а) в зависимост от „работно място“, където се изпълнява уговорената трудова функция: трудов договор за надомна работа (чл. 107б-107ж от КТ), трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з-107п от КТ);

б) договори за временна работа (чл. 107п-107ч от КТ);

в) в зависимост от спецификата в предмета на договора: трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ), трудов договор с условие за стажуване (чл. 233б- 233в от КТ).

Първата класификационна група обхваща трудови договори свързани с особености на работното място. По този белег се различават: трудов договор за надомна работа и трудов договор за работа от разстояние.

Трудовият договор за надомна работа е въведен в българското законодателство в края на месец април 2011 г., когато в Кодекса на труда бяха регламентирани специални правила за надомната работа. Те са резултат от задълженията на България, поети с ратифицирането на Конвенция № 177 на Международната организация на труда относно надомния труд. Договор за надомна работа се сключва с работник, който се ангажира да изработи продукт или да предостави услуга от дома си или от друго място, по негов избор, което не се намира в

предприятието на работодателя. Трудовият договор за надомна работа е регламентиран в чл. 107в от КТ. Той се сключва при общите условия за сключване на трудовите договори, по реда на раздел I „Трудов договор“ от глава пета на КТ. Това означава, че има всички основни белези и характеристики на трудов договор, но наред с това той трябва да съдържа някои допълнителни уговорки, които са необходими с оглед спецификите на работата от къщи¹. Основната особеност на този вид трудов договор, която го отличава от останалите трудови договори, е мястото, където се простира трудът – работникът или служителят (надомник) определя къде ще бъде неговото работно място. При всички останали трудови договори работното място е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. Следователно работодателят определя къде ще се простира трудът. При извършване на надомна работа работното място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието (§ 1, т. 4 от допълнителните разпоредби на КТ). Поради това, че трудът не се полага в предприятието под прякото ръководство и контрол на работодателя, в трудовия договор за надомна работа следва да се уговорят и конкретизират изрично и няколко други основни елементи от съдържанието на трудовото правоотношение.

В същата класификационна група се намира и трудовият договор за извършване на работа от разстояние. Този вид трудов договор е въведен в българското трудово законодателство с изменение на КТ през 2011 г. (ДВ, бр. 82). Целта както и при предходния вид е да се въведе гъвкавост при организацията и изпълнението на трудовата функция. Трудовият договор за работа от разстояние се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор“ от глава пета на КТ и се подчинява на всички общи правила за работа по трудов договор, които са приложими за дистанционната работа. Следователно трудовият договор за работа от разстояние има всички основни белези и характеристики на трудов договор, но от анализа на нормата (чл. 107з, ал. 1 и ал. 2 от КТ) могат да се изведат следните особености на този вид договор:

1. работата от разстояние има доброволен характер;
2. тя е форма за организиране на работа, изнесена извън помещенията на работодателя, извършвана по трудово правоотношение;
3. при изпълнението на трудовата функция се използват информационни технологии;
4. работещите сами да организират своето работно време, определят почивките в работното време и ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в трудовото законодателство и договорености на браншово и индивидуално равнище, гарантиращи социалните и трудовите им права.

Специфика при този вид трудов договор, различаваща го от предходния е преди всичко използването на средствата на информационните и комуникационните технологии.

Следващият нов трудов договор въведен в трудовото ни законодателство на база на европейския опит е договорът за временна работа (чл. 107п-107ч от КТ). Целта преследвана с въвеждането му е да се постигне и поддържа равнопоставеност между класическите трудови отношения и временната (нетипична) заетост. Законодателят не противопоставя класическото трудово отношение на тази нова форма на трудова заетост, напротив целта е да се

¹ В него се определят още: 1. местонахождението на работното място; 2. трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане; 3. редът за възлагане и отчитане на работата; 4. начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция; 5. консумативните разходи за работното място и заплащането им; 6. други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

подходи гъвкаво и с това да се дообогати възможността за реакция на новите потребности на пазара на труда.

Последната класификационна група трудови договори е израз на модернизацията на трудовото ни законодателство – това са трудов договор с условие за обучение по време на работа (чл. 230-233 от КТ) и трудов договор с условие за стажуване. С тях се цели подкрепа на работниците или служителите в тяхното обучение и едновременно с това адаптивност на работодателите за посрещането на предизвикателствата, породени от комплекса фактори глобализация и застаряването на българското население.

С промени в разпоредбите, регламентиращи договора за ученичество, с оглед тяхното осъвременяване и прецизиране той е преименуван на „трудова договор с условие за обучение по време на работа“ (чл. 230-233 от КТ). Целта на договора е да се придобие трудова квалификация в процеса на изпълнение на съответната работата. С него работодателят се задължава да обучи работника или служителя по определена професия или специалност, а обучаемият – да я усвои. Резултатът от обучението по договора по чл. 230, ал. 1 се установява чрез изпит на обучаемия, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При успешно полагане на изпита на обучаемия се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения.

Правната уредба на трудовия договор с условие за стажуване се съдържа в чл. 233б-в КТ. С включването на този нов вид трудов договор в системата на трудовите договори в КТ техният брой достига 19, което е още едно потвърждение за засиления процес на „одоговоряне“ на трудовото ни право. Целта на законодателя е да се регламентира нормативно договор, пряко насочен към младите хора, завършили своето средно или висше образование, но без трудов опит¹. Проблематиката преди въвеждането на този вид трудов договор се свързваше с факта на негативно отношение от страна на работодателите и съответно – отказ за приемане на работа на млади хора с образование съответстващо на длъжността, но без професионален опит и трудов стаж. Тази неконкурентност на младите хора на пазара на труда е една от причините за неблагоприятната тенденция на висока младежка безработица в България и в ЕС. Към пакета мерки, разработени на европейско ниво е относима и Препоръка на ЕС към държавите членки да разширят приложението на стажанския договор във вътрешните си законодателства. Систематичното място на този договор е в глава единадесета „Професионална квалификация“, непосредствено след трудовия договор с условие за обучение по време на работа. С това законодателят извършва логично продължение и дообогатяване на видовете трудови договори, свързани с „обучението“ и неговото надграждане. Предвид избора на това систематично място за нормативната регламентация на двата договора може да се направи изводът, че целта на законодателя е била пряко свързана с повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите. Но това не оправдава нарастващата нормативна несистематизираност в подредбата на видовете договори. Именно тя е една от причините за практическите затруднения в приложението на иначе богатото разнообразие от видове трудови договори.

Законодателят е заложил две ограничения за сключването на трудов договор за стажуване. Първото е свързано с възрастта на стажанта, който трябва да е до 29 годишен. Тази максимална възрастова граница се взема предвид към момента на сключване на трудовия договор и идеята е стажуването да се насочи към кръга на младите хора, придобили съответното образование, но все още нереализирани в професията си. Образованието на стажанта се явява второто ограничение при сключването на този вид договор. Нормативното изискване на чл. 233б, ал. 1 от КТ е образованието (средно или висше) да съответства на работа-

¹ Вж. Народно събрание, вх. 402-01-7 от 21.01.2014 г. – мотиви на законопроекта за изм. и доп. на КТ.

та, за която се сключва стажантският договор. С тези две изисквания, специфични за стажантския договор законодателят цели да запълни съществуващия вакуум във връзката образование - работа.

Стажуването в смисъла на чл. 233а от КТ е основният елемент на стажантския договор. Всички останали уговорки между страните са общите елементи от съдържанието на всеки трудов договор. Това е и причината законодателят да регламентира нормативно специфичните въпроси, отнасящи се до начин и форма на стажуване, името и длъжността на наставника, времетраенето на стажантския договор. Анализът на законовата уредба на договора за стажуване разкрива някои специфики, които на първо място го отличават от договора за обучение по време на работа и освен това му отреждат място на „преход“ от образование (средно или висше) към начало на трудова реализация по вече придобита професия или специалност. Специфика в работата при този вид договор е преходът на труда под наставничество. Законодателят вменява отговорни функции на лицето, определено за наставник, като именно той на практика е отговорен за качествено усвояване на практически умения от страна на стажанта. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор. В този смисъл наставникът надгражда над теоретичните знания на стажанта практически навици и умения, присъщи за съответната професия. Това дава основание да се направи изводът, че процесът на стажуване е надстройка, която се базира на научните знания, придобити в образователния процес. За качеството на наставническата работа законодателят е предвидил като гаранция изискването наставникът да има „не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия“. Най-новият вид трудов договор наред с положителните цели, които преследва, има и немалко законодателни пороци. Както вече беше посочено той е регламентиран на неподходящото място, което първо затруднява практиката по неговото приложение, предвид относимостта му към друг правен институт, а не към основния на трудовия договор. На второ място самият законодател на места в нормите смесва стажуването с „договора за обучение“. Това проличава в изискването на чл. 233в „в 14-дневен срок от прекратяването на договора по чл. 233б работодателят да издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението“. Този законов текст има необходимост от прецизиране поради вътрешното противоречие, което съдържа. Изискването за издаване на препоръка влиза в противоречие със заложената идея за обективност на резултатите, постигнати от стажанта. Тя ще се изпълни само в случай, когато действително лицето е показало положителни резултати по време на стажа. Във всички останали случаи точният термин е удостоверение, което кореспондира с нормата на чл. 128а, ал. 2 от КТ относно документите, издавани от работодателя.

Законодателната уредба наред с положителните страни, свързани с факта на дообогатяване в арсенала на видовете трудови договори на съвременното трудово законодателство страда и от редица пороци, които бяха набелязани в изложението. С това се цели насочване вниманието, както на специалисти работещи в трудовоправната материя за необходимост от научно изследване в тази насока, така и с оглед на бъдеща законодателна реакция, чрез промяна в уредбата на тези договори.

Библиография:

1. Миланов, К. Трудов договор, 2 изд. С.: ИК“Труд и право“, 1997.
2. Мръчков, В. Трудово право, 7. изд. С.: Сиби, 2010, 23-30.
3. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010.
4. Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. С.: Сиби, 2013.

5. Мръчков, В. Промените в Кодекса на труда и сближаване на българското трудово законодателство с международните норми. – Юрид. Св., 2004, 2.
6. Ошанов, Р. Коментар на Наредбата-закон за трудовия договор. С., 1936.
7. Радоилски, Л. Трудово право, историческо развитие. София: Наука и изкуство, 1957.
8. Сталев, Ж., Л. Радоилски. Трудови закони. Тест и синтез на юриспруденцията. Второ изд., София, 1948.
9. Средкова, Кр. Българското трудово законодателство – 100 години и след това (Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т.П. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2007, с. 209-297).