

СЪДЪРЖАНИЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ С ЛЕКАР СПЕЦИАЛИЗАНТ

Доц. д-р Теодора Филипова

Юридически Факултет

Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“

Резюме: В статията се прави анализ на съдържание на специализантското трудово правоотношение – задължително и факултативно при прилагане на специалната и общата правна уредба. Изяснява се спецификата на трудовия договор като разновидност на договор за обучение по време на работа по чл. 230 КТ и отражението на предмета му върху съдържанието на съществените му елементи (наименование на длъжността, място на работа, работно време, трудово възнаграждение и др.), както и специфични задължения на работодателя: да определи ръководител на специализанта и да осигури възможност за обучение извън лечебното заведение. Обръща се внимание на непоследователност и празноти в нормативната уредба и се проследява относимата съдебна практика.

Ключови думи: специализант, лечебно заведение, обучение, конкурс, трудов договор

CONTENT OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH A SPECIALIST PHYSICIAN

Assoc. Prof. Teodora Filipova, PhD

Faculty of Law

Plovdiv University “Paisii Hilendarski”

Abstract: The article analyzes the mandatory and optional content of the internship employment relationship when applying the special and general legal framework. The specifics of the employment contract as a type of on-the-job training contract under Art. 230 of the Labor Code are clarified and the impact of the subject matter on the content of its essential elements (job title, place of work, working hours, remuneration, etc.), as well as specific obligations of the employer: to appoint a supervisor for the intern and to provide opportunities for training outside the medical facility. Attention is drawn to inconsistencies and gaps in the regulatory framework and relevant case law is examined.

Keywords: specialist physician, medical institution, training, competition, employment contract

Съдържанието на трудовото правоотношение с лекар специализант се регулира от специална и обща нормативна уредба. Общата е концентрирана основно в КТ и подзаконовите актове по прилагането му, а специалната се съдържа в чл. 178 – 181 от Закона за здравето (ЗЗдр.) и Наредба № 1 от 22 януари 2015 г. за придобиване на специалност в сис-

темата на здравеопазването¹. Специална уредба може да се съдържа и в колективни трудови договори (КТД), сключени по реда на чл. 50 – 60 КТ, с които се уреждат трудови и осигурителни отношения в системата на здравеопазването.²

Специфично за предмета на това правоотношение е неделимото единство между обучение и предоставяне на работна сила, по което то много наподобява на трудовото правоотношение за обучение по време на работа, уредено в чл. 230 – 233 КТ. В специалната нормативна уредба се съдържа специфичното му съдържание, а доколкото то изрично е квалифицирано като трудово (арг. чл. 11, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1/2015), то по неуредените въпроси на общо основание ще се прилага уредбата от КТ.

Страните по специализантското трудово правоотношение са от една страна – бъдещият специализант³ или това е лицето, спечелило конкурс за заемане на съответното специализантско място по чл. 17 – 18 от Наредбата № 1/2015 г., а от друга – лечебното заведение, в което специализантът ще се обучава практически, или „базата за обучение“ (БО) по смисъла на чл. 5, ал. 2 от Наредба № 1/2015 г. Като трета страна в специализантското правоотношение, макар и формално извън трудовото правоотношение, се явява висше училище (ВУ) или друга образователна институция, която осъществява теоретичното обучение на специализанта (чл. 5, ал. 1 от Наредба № 1/2015 г.). Това предопределя в голяма степен и взаимната обусловеност на „обучителната“ и „работната“ част от съдържанието на специализантското правоотношение, съответно първата, подчинена на съответни образователни изисквания и учебни програми на висшето училище, Закона за висшето образование и вътрешните актове на ВУ, и втора част – подчинена на трудовото законодателство – КТ и специалните нормативни актове в системата на здравеопазването. По-нататък в изложението ще се анализират и конкретни хипотези на тази специфична функционална обвързаност между двете части от предмета на специализантското правоотношение и по-специално отражението на процеса на теоретичното обучение, което се осъществява извън БО върху съдържанието на трудовото правоотношение, неговото изменение, прекратяване, финансиране и т.н.

¹ Обн. ДВ бр.7 от 27.01.2015 г., посл. изм. ДВ бр.13 от 14.02.2025 г. Приложното поле на наредбата е за придобиване на специалност от правоспособни медицински специалисти с висше образование по специалностите от професионални направления „Медицина“, „Дентална медицина“, „Фармация“ и „Здравни грижи“ (чл. 4, ал. 1 Наредба № 1/2015), но за целите на настоящото изследване по-нататък в изложението ще се използва за краткост само терминът „лекар специализант“.

² Колективното договаряне в системата на здравеопазването не е предмет на настоящото изследване, макар че в последните години регулярно се сключват отраслови КТД, последният през 2022 г. Отрасловият КТД „Здравеопазване“ напоследък доста активно се използва и от законодателя като правен инструмент за регулиране на трудовете възнаграждения на медицинските специалисти (чл. 55, ал. 2, т. 3б ЗЗО; чл. 397 НРД-МД/2023 г.). До момента тези опити не се увенчават с успех поради липса на синхрон между специалната и общата уредба в КТ и необяснимото „придаване“ от законодателя на несъществуващо обвързващо действие на ОКТД „Здравеопазване“ спрямо всички работодатели в системата. Като резултат ВАС отменя действието на спорните текстове от НРД, задължаващи лечебните заведения да спазват правилата за формиране на заплати от ОКТД „Здравеопазване“.

³ В § 1, т. 1 ДР на Наредба №1/2015 г. се съдържа легално определение, съгласно което „специализант“ е лице с придобита професионална квалификация, което се обучава по реда на тази наредба за придобиване на специалност от номенклатурата на специалностите в системата на здравеопазването.

По модела на съдържанието на трудовия договор в КТ, в съдържанието на трудовото правоотношение с лекар специализант може да се разграничи законова и договорна част.⁴ Закономото съдържание обхваща всички императивно уредени права и задължения на страните, които следват пряко от закона в широкия му смисъл, поради което не е необходимо да се възпроизвеждат изрично в трудовия договор. Като част от това съдържание от общото трудово законодателство могат да се посочат: правата и задълженията на страните относно дисциплинарната и имуществената отговорност (чл. 189 – 197 КТ; чл. 200 – 212 КТ), правото на уволнение и защитата при незаконно уволнение (чл. 328 – 333 КТ; чл. 344 КТ), осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и тяхното спазване (чл. 127, ал. 1, т. 3 КТ и чл. 187, ал. 126, т. 5 и т. 6 КТ) и др. Към тях ще се добавят и специфичните права и задължения на страните по Наредба № 1/2015 г., като правилата за провеждане на теоретичното и практическо обучение (чл. 5 – 6, чл.9 – 12; чл. 15, ал. 1 и ал. 2; чл. 21; чл. 28 – 37), за прекъсване и прекратяване на специализацията (чл. 24- 27), за финансиране на обучението (чл. 40 – 43) и др.

Договорното съдържание на специализантското трудово правоотношение обхваща най-вече съдържанието на срочния трудов договор по чл. 68, т. 2 КТ, сключен на основание чл. 11, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1/2015 г. след успешно проведен конкурс по реда на чл. 17 – 18 от наредбата. Особеното тук е, че в него автоматично ще се инкорпорират правата и задължения на страните, произтичащи от конкурсното основание за възникване на трудовото правоотношение, в частта относно профила на обучение на специализанта, който трябва да съответства на обявената медицинска специалност от утвърдената от МЗ номенклатура (чл.9 от Наредба № 1/2015 г.), за която е обявен, проведен и спечелен конкурсът.

Договорното съдържание от своя страна, може да се раздели на две части: 1) Необходимо (задължително) договорно съдържание и 2) Факултативно (допълнително) договорно съдържание. В правната литература като необходимо се определя това съдържание, без което работодателят и служителят не могат да учредят трудово правоотношение, което е изрично посочено от законодателя и по него се изисква същинско договаряне.⁵ В общото трудово законодателство се съдържа каталог с необходимото договорно съдържание в чл. 66, ал. 1 КТ в съвкупност от 17 елемента, за които в доктрината са изложени критични бележки, че действителният брой на същинските договорни елементи и значително по-малък.⁶ Присъединявам се към това разбиране с основния аргумент, че в голямата си част

⁴ Вж. Мръчков В. Осигурително право. 7 издание, С., Сиби, 2019, с. 218 – 219 (Mrachkov V. Osiguritelno pravo. 7 izdanie, S., Sibi, 2019, s. 218 – 219).

⁵ Вж. Гевренова, Н. Необходимо съдържание н индивидуалния трудов договор, С., Сиела. 2021, с. 17 – 46 (Gevrenova, N. Neobhodimo sadarzhanie n individualnia trudov dogovor, S., Siela. 2021, s. 17 – 46).

⁶ Преобладаващото разбиране е, че необходимото съдържание на трудовия договор включва 3 съществени елемента: наименование на длъжността, място на работа и размер на трудовото възнаграждение, Вж. Василев, А. Трудово право, БСУ, 1997, с. 141 – 144 (Vasilev, A. Trudovo pravo, BSU, 1997, s. 141 – 144); Мръчков, В. Договорът в трудовото право, цит.съч. с. 98 – 107; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял 1, УИ Св. Климент Охридски, с. 45 – 48 (Sredkova, K. Trudovo pravo. Spetsialna chast. Dyal 1, UI Sv. Kliment Ohridski, s. 45 – 48). Друго разбиране застъпва проф. Нина Гевренова, която разграничва същинско и несъщинско необходимо договорно съдържание, като изхожда от наличието или липсата на съответна диспозитивна норма в чл. 66, ал. 1 КТ за съответния елемент, в резултат на което достига до извода, че същинското необходимо съдържание на трудо-

изброените в чл. 66, ал. 1 КТ елементи се съдържат в диспозитивни норми с императивен минимум или максимум, следователно, при липса на договаряне по тях, те ще се окажат част от законовото съдържание на трудовия договор и по принципа „на заместване“ ще запълнят липсващите договорки, без това да води като последица до недействителност.

Стъпвайки на базовата отправна точка на чл. 66, ал. 1 КТ за необходимото съдържание на трудовия договор, ще се подложи на анализ неговата специфика при специализантското трудово правоотношение.

1. Наименование на длъжността

По отношение на наименованието на длъжността, като нейно словесно обозначаване⁷, страните по специализантското трудово правоотношение са ограничени значително както от общата уредба в чл. 66, ал. 4 КТ, така и от специалната уредба в Наредба № 1/2015 г. От една страна, общата уредба задължава страните да договорят наименование на длъжността, което трябва да съответства на НКПД. От друга страна, чл. 11, ал. 1, т. 1 във връзка с чл. 17, ал. 1 от Наредба № 1/2015 г., императивно определят, че длъжността трябва задължително да се обозначи като „специализантска“ и се изброяват основните видове специализантски длъжности: „лекар специализант по...“, фармацевт, специализант по.....“, фелдшер специализант по....“ и т.н. Отделно от това, в наименованието на длъжността трябва да присъства и съответната медицинска специалност, по която ще се обучава специализантът и тя трябва да съответства на обявената по предварително проведена конкурс за заемане на специализантско място.

Следователно, наименованието на длъжността при специализантския трудов договор се явява особено съществен елемент на правоотношението, който предопределя и всички други права и задължения по правоотношението, свързани както с работата, така и с обучението. Наименованието на длъжността обуславя и основанието за възникване на специализантското правоотношение, което за лекар без специалност следва да е трудов договор по чл. 68, т. 2 КТ, а за лекар със специалност, който ще придобива нова специалност – договор по чл. 234 КТ (арг. чл. 11, ал. 1, Наредба №1/2015). В тази връзка, именно наименованието на длъжността се очертава като най-разпознаваемият елемент от съдържанието на специализантското трудово правоотношение, по което то ще се отграничава от трудовите договори на останалите медицински специалисти⁸, респ. ще попада в приложното поле на императивната част от Наредба № 1/2015 г., спрямо която ще се преценяват и останалите договорни клаузи, с оглед тяхната действителност.

вия договор включва само един съществен елемент – „наименованието на длъжността“ (вж. Гевренова, Н. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, цит. съч., с. 44 – 45).

⁷ Вж. повече за наименованието на длъжността като част от необходимото договорно съдържание Гевренова, Н., цит. съч., с. 65 – 95.

⁸ В НКПД са посочени различни кодове за лекар, лекари специалисти в отделни медицински специалности и лекари специализанти.

2. Срок на договора

Общата трудовоправна уредба в КТ допуска срокът на действие на трудовия договор да се уговаря между страните, поради което се обособяват две групи трудови договори – за неопределено време, или безсрочни (чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ) и срочни трудови договори (чл. 67, ал. 1, т. 2 КТ). Срочните трудови договори са общо 5 самостоятелни вида (чл. 68 КТ) като законодателят допълнително е уредил и предпоставките, при които може да се сключи законосъобразно всеки от тях. Общото при всички договори по чл. 68 КТ е, че съдържат клауза за срок – определен или определяем, който е предопределен от различни обстоятелства при възникване на трудовото правоотношение, свързани с възложената работа: отсъствие на титуляр (чл. 68, т. 3 КТ); инцидентна необходимост от работна сила (чл. 68, т. 1 и т. 2 КТ); предстоящо провеждане на конкурс за същата работа (чл. 68, т. 4 КТ) и т.н. Следователно, в общото трудово законодателство законодателят значително е стеснил възможността на страните да избират вида на трудовия договор по чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ или по чл. 68, т. 1 – т. 5 КТ, като е обвързал функционално вида трудов договор с естеството и продължителността на изпълняваната работа.

При специализантския трудов договор това ограничение също е налице, като тук законодателят още по-точно определя съответния вид срочен трудов договор от каталога в КТ: „срочен трудов договор по чл. 68, т. 2 КТ“ (чл. 11, ал. 1, т. 1 Наредба № 1/2015). Особеното за този срочен трудов договор е, че при него срокът е определяем – с ясен начален и неясен краен момент, като основанието за срочността е „завършване на определена работа“. При специализантския трудов договор тази „определена работа“ е придобиването на съответната медицинска специалност, като продължителността на срока по правило следва да съвпада със срока за изпълнение на съответната учебна програма⁹ и индивидуалния учебен план на специализанта (чл. 11, ал. 1, т. 1 Наредба № 11/2015). Законодателят е предвидил и максимален краен срок на специализантския трудов договор, в случай, че той не успее да приключи обучението, без значение от причините. Този срок е 5 години след приключване на обучението съгласно учебната програма (чл. 12, ал. 3 Наредба № 1/2015). Срокът на специализацията може да се прекъсва при настъпване на определени, изчерпателно посочени обстоятелства, засягащи правната сфера на специализанта (чл. 24, ал. 1 Наредба № 1/2015 г.), но и в тези случаи максимално допустимият срок по чл. 12, ал. 3 не може да се надвишава (чл. 24, ал. 4 Наредба № 1/2015).

Следователно, при наличието на тази подробна и императивна уредба относно вида на трудовия договор и правилата за броене на срока, различни уговорки между страните с друга продължителност на срока или изобщо без срок, ще се считат за недействителни на основание чл. 74, ал. 4 КТ поради противоречие със закона.

⁹ В Приложение № 1 към чл. 1, ал. 2 от Наредба №1/2015 г. се съдържа номенклатура на специалностите и сроковете за придобиване им в системата на здравеопазването, които за лекарите варират между 3 и 5 г. за различните специалности

3. Място на работа

В общото трудово законодателство, мястото на работа се определя като един от съществените елементи на трудовото правоотношение (чл. 66, ал. 1, т. 1 КТ), който ограничава териториално предоставянето на работна сила и работодателската власт да се изисква това, извън уговореното място на работа. В правната литература е изказано мнение, към което се присъединявам, че макар и да присъства в разпоредбата на чл. 66, ал. 1 КТ като задължителен реквизит на трудовия договор, мястото на работа не е част от същинското необходимо договорно съдържание¹⁰. Това следва от разпоредбата на чл. 66 ал. 3 КТ, в която се съдържат „заместващи“ правила, чрез които да се определи конкретното място на работа при липсваща клауза в трудовия договор.

За специализантския трудов договор, специалната нормативна уредба не съдържа подобни правила за определяне на място на работа. Това поставя и въпросите дали в случая ще е приложима общата уредба за договаряне на място на работа от КТ, вкл. и заместващите правила на чл. 66, ал. 3 КТ, или мястото на работа по всеки специализантски договор е предопределено от неговото основно съдържание – обучението за придобиване на определена специалност.

За да се изяснят коректно спорните въпроси, се налага да се направят няколко предварителни уточнения. Първо, работодател по това правоотношение може да бъде само лечебно заведение, което отговаря на изискванията на чл. 5, ал. 2, т. 2 от Наредба № 1/2015 да провежда практическото обучение на специализанта, като изпълнява учебната програма или съответните раздели/модули от нея. Второ, в чл. 57 от ЗЛЗ са посочени изчерпателно съставните структури на лечебните заведения за болнична помощ, сред които основно място заемат клиниките и отделенията. И двете структури представляват болнични звена по определена медицинска специалност, ръководени от лекар с призната медицинска специалност по профила на клиниката/отделението и в които може да се провежда следдипломно обучение на специализанти (чл. 58 и чл. 59 ЗЛЗ).

В тази връзка и с оглед специфичния предмет на специализантското трудово правоотношение, смятам че мястото на работа на специализанта трябва да бъде болничното звено – клиника или отделение, което осъществява дейност по медицинската специалност, за която той се обучава, тъй като то се явява един от съществените елементи на специализантското трудово правоотношение. В случая ще е налице третата хипотеза на чл. 66, ал. 3 КТ, че мястото на работа „следва от характера на работа“, като работата в случая е конкретната специализация, която може да се придобива само в определено място на работа – болнично звено, в което се провежда практическото обучение. Все пак е желателно болничното звено да се впише изрично като място на работа в специализантския трудов договор за създаване на необходимата яснота в отношенията между страните и като юридическа гаранция, че специализантът ще получава адекватно практическо обучение и няма да се нарушават трудовите му права. Не са редки случаите в практиката специализантите да се

¹⁰ Вж. Гевренова, Н. цит.съч., с.131. Авторката излага съображения, че липсата на клауза относно мястото на работа не води до липса на трудов договор, защото се замества от съответните законови разпоредби на чл. 66, ал. 3 КТ, както и не предиизвиква присъщите за същинското необходимо съдържание последици.

ангажират с дейност в други болнични звена поради недостиг на медицински персонал. В общото трудово законодателство работодателят може едностранно да изменя характера на работа само при условията на чл. 120 КТ – производствена необходимост, престой или непреодолима причина. Спрямо специализантите тази възможност е допълнително ограничена за срок до 1 месец, тъй като съгласно чл. 24, ал. 1, т. 1 от Наредба №1/2015 г., „обучението за придобиване на специалност се прекъсва, когато специализантът не провежда обучение за придобиване на специалност повече от един месец“. Обикновено, когато ръководителят на лечебното заведение прибегва до подобна незаконна практика, тя остава „скрита“ за обучаващата организация, тъй като в нарушение на чл. 24, ал. 2 от Наредба № 1/2015 г. не се изпраща писмено уведомление за промяната до висшето училище, регистрирало специализанта.

Общото трудово законодателство дава право на специализанта в подобни случаи да защити правата си, като прекрати едностранно и без предизвестие трудовото правоотношение с базата за обучение по чл. 327, ал. 1 т. 3 КТ¹¹: „ работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени...“, а специалното законодателство му гарантира, че специализацията няма да се прекъсва, ако в едномесечен срок след това учреди ново трудово правоотношение с друго лечебно заведение, което е база за практическо обучение по същата специалност (чл. 25, ал. 6 от Наредба № 1/2015).

4. Ръководител на специализанта

Съществен елемент от необходимото договорно съдържание на специализантския трудов договор е и определянето на ръководител на специализанта. Съгласно чл. 20, ал. 1 от Наредба №1/2015 г., той се определя от ръководителя на БО, трябва да притежава същата специалност и минимален стаж като лекар специалист от 3 години. Ръководителят на специализантът играе важна роля както в обучителния процес, така и при предоставянето на работна сила, за което са му предоставени широк кръг правомощия: изготвя индивидуалния учебен план, осъществява контрол върху изискваните от учебната програма практически действия – манипулации, изследвания, операции и др., оценява напредъка на специализанта и т.н. (чл. 20, ал. 2 Наредба № 1/2015 г.). Независимо, че по този въпрос няма същинско договаряне между страните, тъй като ръководителят на специализанта се определя еднолично от работодателя, смятам че е задължително в трудовия договор той да се идентифицира с лични данни и заемана длъжност, за да се гарантира от една страна осведоменост на специализанта, а от друга – поемането на допълнителните специфични задължения от лицето, което ще е ръководител. Определянето на ръководителя на специализанта предполага и съобразяване от работодателя на две други предварителни условия.

Първо, изрично съгласие от лицето, което отговаря на изискванията на чл. 20, ал. 1 от наредбата и на което е предложено да стане ръководител на специализанта. Независимо, че глаголът „определя“ навежда към еднолично решение на работодателя, смятам че и тук следва да се прилага общата забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение от

¹¹ Вж. Решение № 8809 от 1.08.2022 г. на СРС по гр.д. № 9241/2022 г. (потвърдено от СГС и влязло в сила).

чл. 118 КТ и промяната в трудовите задължения на ръководителя на специализанта да се реализира само по взаимно съгласие на страните. То може да бъде обективизирано в писмено споразумение по чл. 119 КТ чрез преподписване на трудовия договор на специализанта, който му е зачислен, както и чрез конклюдентни действия по изработването и подписването на индивидуалния учебен план на специализанта след сключване на трудовия договор по чл. 68, т. 2, в който е вписан ръководителят (чл. 20, ал. 1, т. 1 Наредба № 1/2015 г.).

Второ, при определяне на ръководителя на специализанта, работодателят следва да съобрази и ограничението на чл. 20, ал. 3 от наредбата за максимален брой специализанти, които може да ръководи едно лице¹². В тази връзка дори и да е налице съгласие на ръководителя на специализанта, превишената бройка обучаеми ще е основание за частична недействителност на договора, както и основание за едностранно прекратяване на трудовия договор от специализанта по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ.

По деликатно стои въпросът, когато на специализанта е определен „фиктивен“ ръководител, който макар и да отговаря на изискванията на наредбата, фактически не изпълнява задълженията си спрямо специализанта. В практиката се срещат случаи, при които ръководителят на специализанта работи преимуществено в друго лечебно заведение, а в базата за обучение се води само формално, за да се покриват изискванията за осъществяване на съответната лечебна дейност. Тук очевидно, „интересът“ на работодателя не е да обучи практически специализанта по съответната специалност, а само да използва пониско платената и недостигаща на пазара на труда работна сила, най-често в нарушение на трудовото законодателство. Смятам, че и този случай, специализантът може на общо основание да прекрати едностранно трудовото си правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ поради неизпълнение на законови задължения на работодателя спрямо него и да потърси продължаване на специализацията в друга база за практическо обучение по реда на чл. 25, ал. 5 и ал. 6 от Наредба № 1/2015.

5. Работно време

Работното време без съмнение е съществен елемент на всяко трудово правоотношение, при това най-характерният, тъй като практически той определя времевите рамки на подчиненост на работника. Работното време е и най-ясният разграничителен белег между трудовото правоотношение и различните видове граждански договори – договор за изработка, договор за услуга, договор за управление и др., в предмета, на които се съдържа трудова дейност, но само като краен резултат, а не като подчинен и зависим трудов процес. Относно специализантските трудови договори, в чл. 11, ал. 1, т. 1 Наредба № 1/2015 се съдържа само едно, но императивно изискване: специализантът да работи при пълно работно време. В наредбата не се съдържат специални правила за продължителност на пълното работно време, поради което следва да се приложат правилата за пълно работно

¹² Съгласно чл. 20, ал. 3 (Доп. ДВ, бр. 79 от 2021 г., изм. – ДВ, бр. 13 от 2025 г.) „лицата по ал. 2 могат да бъдат ръководители на не повече от трима специализанти по клинични специалности. За специалност „Обща медицина“ лицата по ал. 2 могат да бъдат ръководители на не повече от девет специализанти, като до завършване на предвиденото в учебната програма практическо обучение в базата за обучение по „Обща медицина“ специализантите не могат да бъдат повече от трима едновременно.“

време от общото трудово законодателство. Независимо от различните класификации на работното време в правната доктрина¹³, сред тях като основен вид присъства пълното работно време. Пълното работно време се определя като работно време с продължителност, която съвпада със законата, като по този критерий се обособяват два вида пълно работно време: нормално – 8 часа (чл. 136, ал. 3) и намалено – с по-кратка продължителност от 8 часа за изчерпателно посочени в закона хипотези (чл. 137 КТ)¹⁴. Това становище следва да бъде подкрепено като допълнителен аргумент за това, че макар и с различна продължителност, двата вида работното време по чл. 136, ал. 3 КТ и чл. 137 КТ пораждаат обичайните правни последици, които не оказват влияние върху други елементи на трудовото правоотношение, с които са функционално обвързани (трудова възнаграждение, трудов стаж, отпуски и т.н.)¹⁵.

При така възприетото разбиране за съдържанието на понятието „пълно работно време“, остава да изследваме въпросът, кой от двата вида работно време е приложим за специализантските трудови договори – пълно работно време с нормална продължителност или пълно работно време с намалена продължителност. Отговор се съдържа в общата подзаконова нормативна уредба на намаленото работно време¹⁶, което е установено за дейности с повишен риск за работника от пренапрежение и вредни фактори на работната среда, като в зависимост от степента на този риск е предвидено намалено работно време с максимална продължителност 6 часа и 7 часа (чл. 2 и чл. 3 НОВРУНВР). Сред тях попадат и голяма част от различни медицински трудови дейности – всички от изброените с 6 часов работен ден (чл. 2 от наредбата) и посочените в т. 2 – т. 9 на чл. 3 за 7 часов работен ден.

Следователно, това ще бъде и критерият за продължителност на пълното работно време, уговорено в специализантския трудов договор – дали профила и мястото на работа на специализанта попадат в дейностите с установено намалено работно време или не. В тази връзка, без значение дали в трудовия договор е записана изрично съответната законова продължителност на работното време – 8,7,6 часа или словесно само „пълно работно време“, то ще се счита със съответната нормативноустановена продължителност. Тя ще бъде мярката за законсообразност на трудовия договор, с оглед императивното изискване на чл. 11, ал. 1, т. 1 Наредба № 1/2015 г., както и мярката, спрямо която ще се преценява спазването на други закрителни норми на КТ, най-вече спазване на законоустановените почивки (чл. 151–154 КТ) и заплащането на извънредния труд (чл. 262 – 264 КТ).

¹³ Вж. Гевренова, Н., цит. съч. с. 142 – 162; Мръчков, В., Трудово право, цит. съч. 331 – 338.

¹⁴ Вж. Гевренова, Н. цит. съч., с. 144 – 148

¹⁵ По този критерий двата вида пълно работно време се разграничават от други видове работно време, при които по-кратката или по-дълга продължителност на работното време води до промяна в обема на други права, като например намаляване на трудовото възнаграждение при непълното работно време (чл. 138 и 138а/ или поражда нови права за работника; като право на допълнителен платен годишен отпуск при ненормираното работно време (чл. 138а КТ/; право на допълнително трудово възнаграждение при извънредното работно време (чл. 262 във връзка с чл. 143 КТ/ и т.н.

¹⁶ Вж. Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (НОВРУНВР/ – обн. ДВ бр.103 от 23.12.2005 г., посл.изм. ДВ бр. 67 2009

6. Трудово възнаграждение

Трудовото възнаграждение е един от най-важните, но и най-конфликтния елемент от необходимото задължително съдържание на трудовото правоотношение. За него се съдържа обстойна обща трудовоправна уредба – законова (чл. 242 – 272 КТ) и подзаконова¹⁷, както и специална уредба, съсредоточена най-вече в чл. 15, ал. 3 от Наредба №1/2015 г. Пренесени на плоскостта на специализантското трудово правоотношение и двете уредби поставят различни ограничения за страните при договаряне на трудовото възнаграждение, като общата цел е да се гарантират определени минимални нива на заплащане на труда. Отделно от това, следва да се съобразяват и други нормативно установени „ограничители“ на договарянето, които са обект на динамична нормативна актуализация, като размер на минимална работна заплата за страната (МРЗ)¹⁸ и минимални размери на месечния осигурителен доход (ММОД) за различните трудови дейности и отрасли.¹⁹

И сега да се върнем отново към анализ на специалната нормативна уредба, която е възприела два различни подхода за определяне на размера на трудовото възнаграждение на специализанта.

Първо, за времето, през което той работи и се обучава практически в лечебното заведение, с което има трудово правоотношение, съгласно чл. 15, ал. 3 Наредба № 1/2015 г. „трудовото възнаграждение на специализанта, получавано за извършваната от него дейност, не може да бъде по-малко от минималния месечен размер на осигурителния доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професии, определен със закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната календарна година.“

Второ, за времето през което той не работи при работодателя си, тъй като провежда теоретично обучение в съответното ВУ или практическо обучение по отделни модули в друго лечебно заведение, „месечното трудово възнаграждение на специализанта не може да бъде по-малко от 2,5 минимални работни заплати за страната“, като средствата за това възнаграждение, вкл. и дължимите осигурителни вноски, се заплащат от МЗ на работодателя (чл. 20, ал. 4 във връзка с чл. 42б, ал. 1 от Наредба № 1/2015 г.).

Съгласно общите правила на чл. 6б, ал. 1, т. 7 КТ на задължително договаряне в трудовия договор подлежат основното²⁰ и допълнителните трудови възнаграждения с посто-

¹⁷ Вж. Наредба за структурата и организацията на работната заплата [обн. ДВ бр. 9 от 26.01.2007 г., после. изм. ДВ бр. 66 от 2020 г.

¹⁸ Съгласно новите правила в чл. 244, ал. 1 КТ от 2023 г., МРЗ продължава да се определя с акт на МС, както и преди, но при спазване на императивните условия на закона да бъде в размер на 50% от средната брутна работна заплата за страната за период от предходни 12 месеца и без да е по-ниска от МРЗ за предходната година. С ПМС № 359 от 23.10.2024 г. на МС е определена месечна МРЗ за страната от 1077 лв.

¹⁹ Съдържат се в Приложение № 1 към Закон за бюджета на ДОО за съответната година, като размерите са диференцирани по два показателя: вид икономическа дейност и вид квалификационна група професии. Правното значение на ММОД е, че той се определя като база, от която се определят размерите на дължимите осигурителни вноски, в случаите, когато уговорения трудов доход при пълно работно време е по-нисък. Поради това, на практика, без да е юридически задължително, ММОД определят различни нива на МРЗ по отрасли и професии.

²⁰ В чл. 4, ал. 1 НСОПЗ се съдържа легално определение за основна работна заплата (синоним на основно трудово възнаграждение – бел. моя/, съгласно което тя е „възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие

янен характер.²¹ На тази плоскост е налице пълна неяснота какви са границите на договаряне на трудовото възнаграждение на специализанта при условие, че специалната уредба, особено чл. 15, ал. 3 от Наредба № 1/2015 г., борави само и единствено с понятието „получавано трудово възнаграждение“? По общите правила на трудовото законодателство, „получаваното“ възнаграждение не подлежи на договаряне, тъй като то винаги е резултативна величина от заработеното за съответния период (в случая месец, доколкото измерител е минималния размер на месечния осигурителен доход – бел. моя) или размерът на „получаваното“ ще се определя всеки месец, като най-напред се формира месечно брутно трудово възнаграждение, като сбор от основно и допълнителни (чл. 16, ал. 2 НСОПЗ), от което ще се приспадат нормативно установените в чл. 272 КТ удръжки и ще се определи т.нар. „нетно възнаграждение“, което е и „получаваното“ от работника.

За периода на обучение извън постоянната база за обучение, относимите разпоредби са значително по-ясни, тъй като тук вече се говори за нетното месечно трудово възнаграждение на специализанта, което не може да бъде по-малко от 2,5 МРЗ.

Смятам, че възприетият от Наредба № 1/2015 г. подход за определяне минимален размер на специализантското трудово възнаграждение е изцяло погрешен, тъй като не кореспондира с основни правни понятия в общото трудово законодателство, което създава сериозни затруднения за прилагането му от лечебните заведения – бази за обучение и сериозно уврежда трудовите права на специализантите. Така например, ако се прилагат точно изискванията на наредбата, следва в трудовия договор на специализанта да се уговорят два вида трудово възнаграждение: едно за времето, през което работи в постоянната БО и друго, за времето, когато работи в друга БО или е на теоретично обучение. Не е уреден и ясен механизъм за контрол от МЗ или друг орган как се разходват средствата по чл. 42б от Наредба № 1/2015 г., дали се получават изцяло от правоимащите или са обект на финансови злоупотреби от лечебните заведения.

В заключение, смятам че е недопустимо в специалната нормативна уредба на специализантските трудови правоотношения да се съдържат правила за определяне на общ размер на „получено“ трудово възнаграждение, без яснота за размерите на основно и допълнителни трудови възнаграждения. Без всякаква логика е и различният измерител на минималните размери по чл. 15, ал. 3 и ал. 4 Наредба № 1/2015 – ММОД по ал. 3 и МРЗ по ал. 4.

Предложението *de lege ferenda*, да се определи единен минимален размер на основно трудово възнаграждение с акт на МС или акт на МЗ, въз основа, на който да се договаря между страните при сключване на трудовия договор, а договорената основна заплата да се получава през целия срок на специализацията – за сметка на работодателя, в периодите на

с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа“. В правната литература основното трудово възнаграждение се определя като паричната престация, която служителът получава за реално предоставената на работодателя работна сила, без да отчита качествата на работната сила и разликите в условията на нейното предоставяне, вж. Гевренова, Н., цит.съч. с. 191 – 195

²¹ Съгласно чл. 15, ал. 2 НСОПЗ, за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат тези допълнителни възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основното възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време, като в ал. 1 за такива изрично се сочат възнагражденията по чл. 11 – за придобита образователна и квалификационна степен „доктор“ и „доктор на науките“ и по чл. 12 – придобит стаж и професионален опит.

предоставяне на работна сила при практическото обучение в постоянната база за обучение и за сметка на МЗ в останалите случаи. Към основната заплата, при реално изпълнение на трудовите задължения в постоянната база за обучение, следва да се добавят и установените в КТ и НСОПЗ допълнителни трудови възнаграждения в установените за тях минимални размери или да се определят по-високи минимални размери за някои от тях, които трайно съпътстват медицинската професия, като нощен труд (чл. 8 НСОПЗ), извънреден труд (чл. 262 КТ), работа на официални празници (чл. 264 КТ), време на разположение (чл. 10 НСОПЗ).

7. Отпуски

Общото трудово законодателство урежда широка палитра от различни видове отпуски (чл. 155 – 171а КТ), на които без съмнение имат право и специализантите, работещи по трудово правоотношение. Наред с това, Наредба № 1/2015 г. е добавила в чл. 11, ал. 3 „оригинална“ разновидност на платен служебен (творчески отпуск по чл. 161 КТ, като се е отклонила от общата уредба по два основни въпроса.

Първо, отпускът по чл. 161 КТ е уреден като правна възможност за работника, тъй като предполага наличие на друга, вътрешна уредба „в колективен трудов договор или по споразумение на страните“. Обратно, отпускът по чл. 11, ал. 3 Наредба № 1/2015 е уреден като субективно право, срещу което стои задължението на ръководителя на базата за обучение да предостави на специализанта платен отпуск за времето, през което той ще се обучава извън базата на работодателя.

Второ, правната възможност за ползване на отпуск по чл. 161 КТ препраща към уредба в КТД или допълнително споразумение, докато макар и формално да препраща към чл. 161 КТ, отпускът по чл. 11, ал. 3 от Наредба № 1/2015 е със самостоятелно, нормативно установено, основание: „да осигури присъствието на специализанта в друго лечебно заведение или в национален център по проблемите на общественото здраве при спазване на изискванията на чл. 15, ал. 2 за частите от учебната програма, които базата за обучение не може да проведе и за предвиденото в учебната програма теоретично обучение.“

Трето, отпускът по чл. 161 КТ се допуска да е платен или неплатен, а когато е платен, той е за сметка на работодателя. При отпускът по чл. 11, ал. 3 Наредба № 1/2015 г., отпускът се заплаща от работодателя, но се финансира със средства на МЗ (чл. 15, ал. 4 и чл. 426 Наредба № 1/2015 г.). Нещо повече, законодателят определя и минималния размер на възнаграждението, което да получи специализантът и, за което МЗ заплаща на работодателя съответния разход, а именно: „не по-малко от 2,5 МРЗ за страната“.

Тази уредба следва да бъде подкрепена, тъй като чрез нея се подпомагат и двете страни по специализантското трудово правоотношение и е израз на засилената грижа на държавата за подпомагане увеличаването на броя квалифицирани медицински специалисти. Предназначението на тази уредба на практика преследва и други цели – да „подтикне“ работодателите в системата на здравеопазването да договорят трудови възнаграждения, съизмерими с възнаграждението за отпуск по чл. 11, ал. 3 Наредба № 1/2015 г., което

значително надвишава установения минимален размер на трудовото възнаграждение по чл. 15, ал. 3 Наредба № 1/2015 г.²²

8. Други условия

Съгласно чл. 66, ал. 2 КТ в трудовия договор може на общо основание да се договарят и други клаузи, извън задължителните по чл. 66, ал. 1 КТ, при условие, че отговарят на няколко императивни изисквания, които трябва да са налице кумулативно: а) да са свързани с предоставянето на работна сила; б) да не противоречат на императивни норми на закона (в широк смисъл, като съвкупност от всички видове нормативни актове – бел. моя); в) да бъдат благоприятни за работника от установеното в колективен трудов договор. При липса на сключен и действащ КТД, с който работодателят е обвързан на ниво предприятие, отрасъл, бранш и т.н., третото изискване за по-високо ниво на „благоприятност“ за работника, ще се прилага по тълкувателен път и спрямо минималните норми на закрила на труда, установени в закона, включително и по въпроси, които не са уредени изобщо в закона.²³ Специалната уредба в Наредба №1/2015 г. не установява различни изисквания към допълнителните условия, които могат да се съдържат в специализантските трудови договори, поради което преценката за тяхната действителност ще се прави спрямо правилата в чл. 66, ал. 2 КТ.

Често в практиката общите правила на чл. 66, ал. 2 КТ за законосъобразност на допълнителното и факултативно съдържание на специализантския договор по чл. 11, ал. 1, т. 1 Наредба № 1 не се спазват, като в тях се включват различни по съдържание клаузи, присъщи или за самостоятелни трудови договори (но не и за конкурсно правоотношение и договор по чл. 107 КТ – бел. моя), като например клауза за изпитване по чл. 70 КТ, или пък клаузи, неприсъщи изобщо за трудови правоотношения, като неустойки и подобен тип финансово санкционни за работника клаузи, по аналогия с договорите за професионална квалификация по чл. 234 – 237 КТ²⁴. Относно допустимостта и законосъобразността на неустойки клаузи в специализантските трудови договори, въпросът е принципен и е от изключителна важност изобщо за трудовото право, поради което той надхвърля предмета на темата и изисква самостоятелно научно изследване.

²² Съгласно действащото Приложение № 1 към ЗБДОО за 2025 г., ММОД в отрасъл „Хуманно здравеопазване“ е 1077 лева.

²³ Вж. в същия смисъл Мръчков, В. Договорът в трудовото право, цит.съч., с. 112. Авторът излага становище, че щом законодателят предвижда допълнителното и факултативно съдържание на трудовия договор да бъде „благоприятно“ за работника от установеното в КТД, който от своя страна, по арг. от чл. 50 КТ би съдържал благоприятни условия за работника от закона, то по аргумент на по-силното основание, изискването на чл. 66, ал. 2 КТ за „благоприятност“ ще се отнася за диспозитивни законови разпоредби, както и за въпроси, които изобщо не са уредени в закона.

²⁴ Договорите за професионална квалификация се определят в правната доктрина като граждански облигационни договори, като особеното за тях е, че уредбата се съдържа не в гражданския закон, а в КТ, тъй като попадат в предмета на „непосредствено свързаните с трудовете“ отношения по смисъла на чл. 1, ал. 1 КТ, вж. Мръчков, В., цит.съч. с. 168 – 170. Съдебната практика ги определя по същия начин, поради което и възприема, че в тях на общо основание могат да се уговарят неустойки клаузи, вж. Решение № 510 от 31.07.2024 г. на ВКС, 4-то г.о. по гр.д. № 1925/2023 г.; Определенение № 2490 от 19.05.2025 г. на ВКС, 3-то г.о. по гр.д. № 4304/2024 г.; Решение № 177 от 20.02.2024 г. на ОС-Бургас по в.г.д. № 41/2024 г.; Решение № 232 от 4.11.2024 г. на ОС – Шумен по в.г.д. № 335/2024 г и др.