

## ТРУДОВИ ДОГОВОРИ С ОПРЕДЕЛЯЕМ СРОК

**Ярослава Генова**

асистент по Трудово право

в Юридическия факултет на Пловдивския университет  
„Паисий Хилендарски“

Трудовото правоотношение се създава по повод отдаването под наем на съдържащата се в човешката личност работна сила. Използването на наетата работна сила не се свежда до еднократен акт, както е например употребата на изчерпваща се вещ. Умствените и физически способности на работника или служителя се реализират в непрекъснатия и повтарящ се процес на труда, организиран от работодателя. Това придава на трудовото правоотношение траен характер и изисква постоянно осъществяване на правата и задълженията по него. Трудовият договор поражда продължаващо, протичащо във времето правоотношение. Затова всеки трудов договор е свързан с период от време или, иначе казано, със срок на действие, но не всеки съдържа срок като модалитет. Една от най-значимите класификации на видовете трудови договори с опора в действащото трудово право и голямо практическо значение се извършва именно според наличието на клаузата срок (чл. 67, ал. 1 КТ).

1. Срокът, който може да присъства като модалитет в трудовия договор, е прекратителен. Той представлява отрязък от време с начало сключването на договора, чийто край е въздигнат в специфично за създаденото трудово правоотношение прекратително основание. Тъй като времето тече напред и не може да бъде спряно, крайният момент на всеки отрязък от време винаги е бъдещ спрямо началния и настъпването му е неминуемо. От това следва дефиницията на срока като бъдещо сигурно събитие, за

разлика от условието, което е също бъдещ, но несигурен факт. Но сигурността на изтичането на срока не е задължително свързана с отнапред известна продължителност на предхождащия период от време. Срок може да се изразява по два различни начина. Срокът, който е календарно отброен и има фиксирана дата на приключване, наричаме определен срок. Определяем е срокът, ограничен до неизвестния по дата, но неминуем момент на настъпване на едно събитие.

По-често се сключват трудови договори по чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ за неопределено време. Изхождайки от тази практика, законодателят дори е установил необоримата презумпция, че всеки трудов договор, в който не е изрично включена клаузата срок, представлява също договор за неопределено време (чл. 67, ал. 2 КТ). Характерен за този вид трудов договор е неизвестният момент на прекратяване. Той ще настъпи, когато се реализира някое основание по Глава XVI на КТ, допълнено, когато е нужно, от волеизявлението на едната или двете страни. Традиционно се смята, че неопределеният срок дава сигурност и е по-благоприятен за работника или служителя. Разбира се, може да се разсъждава и относно това как влияе на човешката психика пълната неизвестност в сравнение със знанието за крайния момент на договора и дали в някои случаи второто не е по-добро.

От последните промени в чл. 67 и чл. 68 КТ<sup>1</sup> може да се долови една тенденция за утвърждаване сключването на трудови договори с неопределен срок като принцип и свеждане на уговарянето на модалитета срок до изключение, допустимо само в точно определени случаи. Това е резултат *от* и средство *за* пресичане на породилата се порочна практика да се използва един от видовете срочни трудови договори (чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ) за цели, противни на замисъла, с който на страните по трудовия договор е дадена възможността да уговорят срок. Защото поначало модалитетът срок, когато е плод на реално съществуващо взаимно съгласие, е фактор за оптималното отразяване на интересите на работника или служителя и на работодателя в техния трудов договор. В практиката съществуват множество ситуации, когато встъпването в трудово правоотношение за неопределено време е нецелесъобразно или невъзможно.

Допустимостта на срока като елемент на трудовия договор следва както от разпоредбата на чл. 66, ал. 2 КТ относно факултативното договорно съдържание на трудовия договор, така и от каталога на видовете срочни трудови договори, съдържащ се в чл. 68, ал. 1 КТ. Въпреки че поначало представлява модалитет на трудовия договор, срокът далеч не винаги спада към тези други свързани с предоставянето на работната сила условия по чл. 66, ал. 2 КТ, които страните са свободни да уговорят или не. Срокът може да бъде и законен елемент от трудовия договор, когато законодателят предвижда задължение за включването му и определя неговата максимална продължителност. Различният подход към срока като част от съдържанието на трудовия договор, както и различният начин на изразяване на самата клауза чрез определен или определяем срок се проявяват в петте вида срочни трудови договори, уредени в чл. 68, ал. 1 КТ. Разпоредбите на чл. 68 КТ, особено след последните промени, по-ясно от всякога показват, че целта и причината, поради която се пристъпва към сключване на срочен трудов договор, са от съществено значение и предопределят самия начин на формулиране на клаузата срок.

Така срокът на договора по новата точка 5 на чл. 68, ал. 1 КТ е част от законовото му съдържание. Ако едно лице е орган или член на орган, който е назначаем, или пък трудовата му функция е пряко свързана с дейността на избран орган и за този орган нормативно е предвиден мандат, трудовото правоотношение на това лице може да бъде учредено само като срочно правоотношение, тъй като след края на мандата то би станало безпредметно, не би могло да съществува. Трудовият договор, който се сключва в такива случаи, задължително е срочен, като страните са длъжни да възприемат такава продължителност на срока, която съпада с мандата на органа. А понеже мандатът не може да се определи иначе освен календарно, то и срокът на трудовия договор ще е определен, а не определяем.

Срокът е определен, изразен с единици за време (дни, месеци, години) или чрез дата от календара и при срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Преди приемането на новите алинеи 2 и 3 на чл. 68 КТ страните бяха свободни да избират дали да сключат договор за неопределено време, или да го ограничат със срок в

рамките на тригодишния или друг предвиден в закон или акт на МС максимум. Възможно беше също така по всяко време по реда на чл. 119 КТ по взаимно съгласие изменението на безсрочен в срочен трудов договор. При това положение можеше да се каже, че тази пълна свобода за вземане на решението за включване на модалитетата срок в трудовия договор е естествено и логично свързана с точно определяне продължителността на срока. След като се дава право на работника или служителя и на работодателя да предпочетат срочен трудов договор, те имат и правото да определят срока, който отговаря на интересите им. Преди промените в чл. 68 КТ мотивите за сключване на договора по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ бяха ирелевантни. Към него се прибягваше, най-общо казано, по две причини.

Първата, отговаряща на замисъла на законодателя, бе наличието на определена обстановка, която диктува на страните да се обвържат само временно, и изборът на срочен трудов договор е оправдан от гледна точка на дейността на работодателя или на личните планове на работника или служителя.

Втората причина, която за жалост прозираше в повечето договори, сключени по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, бе желанието на работодателите да си спестят процедурата по уволнение с предизвестие, изискваща съществуващо основание по чл. 328 КТ, отправено предизвестие, а често и извършване на подбор (чл. 329 КТ), съобрявяване с предварителна закрила (чл. 333 КТ) и заплащане на обезщетение при уволнението (чл. 222, ал. 1 КТ). Уговореният срок даваше възможност за лесна, немотивирана, напълно произволна подмяна на персонала, който от своя страна бе склонен да търпи явни и тежки нарушения на трудовото законодателство под заплахата от неподновяване на трудовите договори след срока.

За да сложи край на тази порочна практика, в новите алинеи 2 и 3 на чл. 68 КТ (във връзка с § 1, т. 8 от Допълнителните разпоредби на КТ) законодателят посочи в обобщен вид типичните обстоятелства, пораждащи необходимост от срочен трудов договор. Понастоящем трудов договор с определен срок може да се сключва поначало само за временни, сезонни или краткотрайни работи, както и с новопостъпващи работници или служители в обявени в несъстоятелност или ликвидация предприятия. По изключение

трудова договор за определяем срок може да се сключи при конкретни икономически, технически, финансови, пазарни и други обективни причини, обуславящи срочност на договора. Но не винаги може да се определи докога ще съществуват тези причини и колко ще трае временната или краткотрайна работа, кога ще бъде напълно приключена дейността на обявеното в ликвидация или в несъстоятелност предприятие или пък кога точно ще завърши сезонът. Това не влиза ли в противоречие с фиксирането на календарен срок, не е ли приложим и по-подходящ определяемият срок? Отговорът е, че целта на срочния трудов договор по т. 1 на чл. 68, ал. 1 КТ съвсем не е да създаде трудово правоотношение, да обвърже страните за цялото време, докато съществува някоя от изброените причини. Въпреки че вече се изисква да е налице причина, обуславяща срочността, не тя сама по себе си, а волята на страните си остава решаваща за включването на клаузата срок в трудовия договор, поради което те имат и свободата да определят продължителността на срока. Например за сезонна работа работникът и работодателят определят толкова дълъг срок, колкото предвиждат, че ще продължи сезонът, поемайки риска той да приключи по-рано или по-късно. Последниците от неточното предвиждане ще бъдат уредени чрез различни, предвидени в КТ възможности — удължаване на срока на договора със споразумение по чл. 119, ако сезонът продължава, или прекратяване на договора на подходящо основание (например чл. 325, т. 1 КТ), ако сезонът приключи преди очакваното. Но ако желаят, страните могат да уговорят срок, обхващащ само част от сезона. Няма пречка да сключат и договор за неопределено време, въпреки сезонния характер на работата, стига да имат интерес от това. Интересно е дали може да се уговаря определяем срок — до приключване на сезона. Отговорът трябва да е отрицателен. Изброяването на срочни трудови договори в чл. 68, ал. 1 е изчерпателно и не е позволено на страните по трудов договор сами да създават прекратителни основания, непредвидени в Глава XVI на КТ, каквото в случая би било приключването на сезона.

Общо между хипотезите по чл. 68, ал. 1, т. 1 и по т. 2, 3 и 4 на същия член от КТ е наличието на причина за включването на модалитета срок в трудовия договор. Тази причина се корени все

в обстоятелства обективни, непредизвикани и неподвластни на взаимната воля на страните. Друго общо е временната нужда от съществуване на трудово правоотношение. Но в случаите по т. 2, 3 и 4 няма никаква възможност за избор между срочен трудов договор и такъв за неопределено време. При тях срокът се явява част от законовото им съдържание. Докато причините, свързани с чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ диктуват срочното обвързване като по-удобно, причините, лежащи в основата на т. 2, 3 и 4, безусловно налагат използването на срочния трудов договор като единствена възможност. Освен това работникът или служителят и работодателят задължително се обвързват до отпадането на тези причини.

Договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ са договори с определяем срок, тъй като при тях същественият елемент на прекратителния срок — краят му, е фиксиран не чрез определена по взаимно съгласие на страните дата, а чрез настъпването на друг неизбежен юридически факт. Бъдещото сигурно събитие, показващо изтичането на срока на трудовия договор, произтича от обстоятелствата, обуславящи срочността на съответния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ.

В трудовоправната доктрина съществува становище, което отрича срочния характер на тези три договора с мотива, че бъдещите сигурни събития, чрез които се приема, че е изразен срокът, представляват всъщност прекратителни условия, тъй като не при тежават белега сигурност<sup>2</sup>. Въз основа на това е изказано и предположение *de lege ferenda* за изключване на точки 2, 3 и 4 от ал. 1 на чл. 68 КТ<sup>3</sup>.

Изхождайки от традиционното и легално закрепено разрешение, че трудовите договори по чл. 68, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ съдържат определяем срок, ще бъде направен опит да се открият евентуалните причини, направили възможно съществуването на противоположната теза, като същевременно ще бъдат изтъкнати някои аргументи срещу нея.

2. Съдържа ли договорът за заместване на отсъстващ работник или служител по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ срок, определяем чрез бъдещо сигурно събитие, или просто е под прекратителната клауза „завръщане на замествания работник или служител“?

Предмет на трудовия договор е отдаването под наем на работната сила за използване от работодателя. Но възможно е встъпилият в трудово правоотношение работник или служител да бъде освободен за известен период от основното си задължение да работи, най-често поради разрешаването на някакъв вид отпуск. Възниква временна потребност някой да извършва работата вместо отсъстващия и ако работодателят не може да използва други свои работници чрез заместване или вътрешно съвместителство, налага се да наеме лице със срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ. Обикновено продължителността на отсъствието на титуляря се установява предварително, но въпреки това не е възможно да се сключи срочен договор с определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Причината е винаги съществуващата възможност за предсрочно завръщане на титуляря (например при прекъсване на ползвания отпуск — чл. 175, ал. 2 КТ), което ще доведе до недопустимата в трудовото право ситуация за изпълнението на една работа едновременно да бъдат задължени реално да престират двама работници или служители. Трудовият договор със заместника може да съществува само при условие, че задължението на титуляря да работи е временно суспендирано. Трудовото правоотношение на заместващия има като първопричина настъпилите промени в трудовото правоотношение на замествания, затова и развитието на последното се отразява в начина, по който е формулиран срокът на трудовия договор на заместника.

Без съмнение в договора за заместване трябва да се укаже на мястото на кой отсъстващ работник или служител постъпва заместникът. По този начин се определят и характерът, и мястото на работа. Обикновено в такъв договор се записва, че той се сключва до завръщането на замествания титуляр. Един пръв поглед върху правната уредба и трудовоправната литература във връзка с чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ може да създаде погрешното впечатление, че определяемият срок е зададен чрез завръщането на титуляря на работа<sup>4</sup>. Така приема и проф. Атанас Василев, според когото т. 3 на чл. 68, ал. 1 КТ урежда договор с клауза „завръщане на замествания работник или служител“. И от тази гледна точка неговото твърдение, че въпросната клауза съдържа прекратително условие, а не срок, се оказва напълно вярно.

Не е нужно да припомним отново разликите между прекратителен срок и прекратително условие. Както гражданскоправният договор, сключен докато едно лице навърши 25 години, не съдържа срок<sup>6</sup> така не може да изразява срок и уговорката, че трудовият договор се сключва до завръщане на титуляря на работа. Не се знае дали човек ще доживее двадесет и петия си рожден ден, макар това да е много вероятно. Не се знае също дали един отсъстващ от работа работник или служител ще се завърне да я поеме, макар в голям процент от случаите това да става. Очевидно е, че завръщането на титуляря не може да служи за красн момент при формулирането на определяемия срок на договора по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ. И все пак, неговото времетраене е ограничено именно с бъдещо сигурно събитие.

Нормативната разпоредба гласи: „Срочен трудов договор се сключва: ...3. за заместване на работник или служител, който отсъства от работа“. Информацията, която се извлича от текста, е относно причината и целта, налагащи сключването на срочния трудов договор. Вече стана дума за това по-горе. Когато има отсъстващ работник или служител, което значи временна нужда от извършване на неговата работа, с цел задоволяването ѝ законът позволява да се наеме друго лице, като отношенията между него и работодателя се уреждат чрез срочен трудов договор. Обаче никъде не е казано до кой момент трае този договор. Продължителността на срока трябва да се изведе и определи по тълкувателен път. Договорът по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ не е договор „до завръщане на отсъстващия на работа“, а договор „за заместване на работник или служител, който отсъства от работа“. Целта му е да направи възможно за времето докато един работник е възпрепятстван да изпълнява трудовите си задължения, те да бъдат поети от друго лице, за да не страда интересът на работодателя и да се осъществява безпроблемно дейността на предприятието. Следователно срокът на договора е равен на срока на заместването и изтича, когато последното вече не се налага. Отпадането на нуждата от заместване е бъдещо сигурно събитие. Този договор е сключен със срок, а не под условие, защото няма заместване, което трае вечно, въпреки че предварително не може с точност да се определи кога, при всички случаи ще дойде денят, в който няма да има вече нужда

от заместване. Заместването е възможно при едновременно наличие на две условия: (1) работодателят да се намира в трудово правоотношение с работник или служител — титуляр на една длъжност; и (2) по това правоотношение титулярят да е освободен от изпълнението на трудовите си задължения, т. е. да отсъства от работа — най-често защото ползва някакъв вид дългосрочен отпуск или командировка, но не е изключено също така да е отстранен от работа, ако такава принудителна дисциплинарна, административна или процесуална мярка е наложена за достатъчно дълго време. С отпадането на едното или другото от тези условия изчезва временната необходимост от работната сила на заместника и това показва, че е изтекъл срокът на договора за заместване. Ако титулярят се завърне, той поема изпълнението на трудовите задължения, с оглед на които е сключен договорът му, и лицето, осъществявало ги по време на отсъствието, няма вече какво да върши. Но титулярят може да не се завърне. Това всъщност означава, че трудовият му договор е прекратен, като е без значение дали е уволнен, напуснал със или без предизвестие, или се е реализирало някое от общите основания по чл. 325 КТ, включително най-неблагоприятното — смърт. От този момент насетне липсва работник или служител, който да бъде заместващ. Временната нужда от работна сила се превръща в нужда да бъде заета освободената длъжност. Не може да има съмнение, че договорът за заместване се прекратява поради изтичане на срока му и в тази втора хипотеза — с прекратяване договора на титуляря, защото и при нея се сбъдва визираното от закона бъдещо сигурно събитие — отпада необходимостта от заместване<sup>7</sup>.

Откъде идва заблудението, че срокът на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ е формулиран „до завръщане на титуляря“? На първо място, нормалното и преобладаващото в практиката развитие на нещата следва този модел: отсъствие на работник или служител, наемане на заместник, завръщане на замествания, от което следва прекратяване на трудовото правоотношение на заместника. Воден от това, законодателят е посочил в чл. 325, т. 5 КТ като специфично основание за прекратяване на срочния договор за заместване завръщането на замествания на работа. По този начин разпоредбата се оказва подвеждаща.

От факта, че завръщането на замествания е основание за прекратяване без предизвестие на трудовия договор, сключен за заместване, обикновено се прави извод, че той е сключен със срок до завръщане на титуляря. Както бе вече изяснено, договърът за заместване продължава докато има нужда от заместване, затова съществуват две специфични основания за прекратяването му. За да бъде изчерпателна, т. 5 на чл. 325 КТ би трябвало да гласи: „...със завръщане на замествания на работа или с прекратяване на трудовото му правоотношение“. Но тъй като второто основание е прекалено ясно, до него може да се достигне не само чрез правната, но и по проста житейска логика (говорим за заместване само ако има някой, който да бъде заместващ), допълване *de lege ferenda* на т. 5 не се налага.

Допълване на т. 5 не се налага и поради факта, че това прекратително основание — прекратяването на трудовия договор на титуляря — се извежда по тълкувателен път от разпоредбите на чл. 69 КТ. Първата алинея на този член съдържа предпоставки, чието кумулативно наличие води до прилагане на необоримата презумпция, че страните, които са били обвързани от срочен договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, прекратен с изтичане на определен срок, стават занапред страни по трудов договор за неопределено време. Използваната в заглавието на разпоредбата дума „превръщане“ не е съвсем точна. Само нещо съществуващо подлежи на трансформация. Срочният трудов договор за определен срок не се превръща в буквален смисъл в договор за неопределено време, тъй като първата предпоставка е уговореният срок да е изтекъл, което според чл. 325, т. 3 КТ значи, че срочният трудов договор е прекратен. Презумпцията се опира на поведението на вече бившия работник или служител и работодателя след момента на прекратяването. Те не са се възползвали от последиците на прекратяването, които за работника или служителя са да не се явява на работното си място и да не работи, а за работодателя — да не допуска вече бившия си работник или служител до работа и да се разпореди така, че освободената длъжност да бъде заета от друго лице или закрыта. Това дава основание да се предположи, че те конклюдентно са изразили волята си да се свържат с нов трудов договор, считано от момента на изтичане срока на предходния.

Същата презумпция според ал. 2 на чл. 69 КТ се прилага и за срочния трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител. Единствената разлика, която произтича от принципното различие между тези два вида срочни трудови договори, е при първата предпоставка. Вместо да е изтекъл уговореният срок, трябва трудовият договор на замествания да се е прекратил преди неговото очаквано завръщане на работа. Тези два факта трябва да имат еднакъв ефект, за да може добавянето към тях на останалите предпоставки да доведе до определения правен извод. Това значи, че прекратяването на договора на титуляря води до прекратяване на срочния договор на заместника му, затова ако последният продължи да работи пет или повече дни без писмено възражение от работодателя и длъжността е свободна, ще се приложи презумпцията, уредена в чл. 69, ал. 1 КТ.

В ал. 2 на чл. 69 КТ отделно е изведена хипотезата с прекратяване на трудовия договор на замествания по време на заместването, тъй като прекратителното основание „изтичане на уговорения срок“ за договора по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ обхваща и основанието „завръщане на титуляря“. А в случаите, когато срокът изтича със завръщането на титуляря, приложението на презумпцията по чл. 69 е невъзможно — най-малкото защото длъжността не е свободна, щом трудовият договор на титуляря продължава да съществува.

От разпоредбата на чл. 69, ал. 2 КТ може да се изведе още един сериозен аргумент срещу тезата, че договорът по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ съдържа не срок, а прекратително условие „до завръщане на замествания на работа“. Известно е, че ако при сключен договор с прекратително условие то не настъпи, сделката, която е била дотогава във висящо положение, остава в сила. В такъв случай, ако завръщането на титуляря беше прекратително условие, то прекратяването на трудовия му договор, което осуетява завръщането на предишната работа, би било равно на отпадане на условието. От това пък би трябвало да последва автоматично продължаване действието на договора на заместника, и то за неопределен срок, като биха били ненужни всякакви други изисквания за свободна длъжност и поне пет реално отработени дни без писмено възражение от работодателя.

3. За разлика от случая с точка 5 на чл. 325 КТ, прекратителното основание по точка 4 наистина разкрива и бъдещото сигурно събитие, характеризиращо другия договор с определяем срок — този по т. 2 на чл. 68, ал. 1 КТ. Завършването на определената работа, с което се прекратява трудовият договор, е неминуемо предстоящо обстоятелство, до чието настъпване страните предварително са ограничили времетраенето на договора си. Но този извод може да се направи и директно от новата редакция на т. 2 на чл. 68, ал. 1 КТ от 1992 г., според която срочният трудов договор се сключва „до завършване на определена работа“. Замяната на думите „за извършване“ с „до завършване“ носи съществена промяна в смисъла. Акцентът в този случай се прехвърля от това за какво, по каква причина се налага сключване на срочен трудов договор (защото работната сила ще се ангажира за извършване на точно определена работа, която не е част от непрекъснатата дейност на работодателя, а подлежи на приключване), към това докога ще продължи срокът (до завършване на работата, за която е наето лицето).

Колкото до становището, че завършването на една работа никога не е сигурно<sup>8</sup>, то не може да бъде споделено. Срокът, както и другите модалитети на един договор, трябва да бъде възможен. Така че, за да е действителна клаузата срок, към момента на сключване на трудовия договор определената работа трябва обективно да може да бъде завършена. Например завършването на един строителен обект е сигурно, доказано е от житейския опит. Сигурността се изразява в това, че ако се работи по необходимия начин, т. е. при добросъвестно изпълнение на задълженията на двете страни, ще бъде достигнат уговореният краен резултат. Не би могло да бъде иначе, защото завършването на определената работа за разлика от настъпването на една дата е юридическо събитие от категорията на т. нар. относителни юридически събития, които се характеризират с участието на човешката воля, макар правото да не се интересува от нея.

Но това, че завършването на определената работа е бъдещо сигурно събитие, не изключва възможността тази работа да остане незавършена. Така е, защото не всеки трудов договор, съдържащ клаузата срок, се прекратява поради изтичане на срока му. Работ-

никът или служителят и работодателят могат да възприемат такова поведение, което да доведе във всеки един момент до изменение или прекратяване на трудовото правоотношение.

Ако един трудов договор е сключен до 15 септември, това изобщо не гарантира, че към тази дата страните ще се намират в трудово правоотношение, за да произведе това бъдещо (иначе сигурно) събитие своя прекратителен ефект. При положение, че трудовият договор е вече прекратен на друго основание или е трансформиран в безсрочен със споразумение по чл. 119 КТ, настъпването на датата 15 септември ще е ирелевантно. По същия начин уговорената работа няма да приключи, ако например икономически или други причини принудят работодателя да закрие предприятието и уволни персонала по чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ. Но това са нови обстоятелства, които просто прекъсват процеса на протичане на срока. Когато един строеж бъде „замразен“ поради липса на средства, престава да се извършва дейността, която иначе със сигурност води до завършване на сградата. Същевременно в трудовите правоотношения на наетите по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ строители настъпват съответни, предвидени в КТ промени — може да им бъде даден платен годишен отпуск (чл. 173, ал. 4 КТ) или да бъдат в престой, за което да им бъде заплатено (чл. 267, ал. 1 КТ), или да бъдат уволнени по чл. 328, т. 4 или т. 1, ако проблемите са толкова сериозни, че работодателят изобщо не може да продължи строителната дейност. Но ако строежът бъде подновен, сградата ще бъде завършена.

В много редки случаи все пак е възможно определената работа да стане впоследствие неизпълнима — например на строителна площадка да се активизира свлачище и технически строежът там да се окаже невъзможен. Но в такъв случай ще се касае до последващо действие на непреодолима сила и обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор, което е основание за уволнение (чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ).

Когато работодателят наема работници или служители до завършване на определена работа, той безспорно има временна необходимост от труда им. Към този начален момент не му е известно точно колко време ще отнеме изпълнението на работата, но е сигурен, че тя може да бъде завършена, както е сигурен във

волята си да създаде всички необходими предпоставки за това, включително осигуряването на работна ръка. Ето защо приемаме, че договорот по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ съдържа определяем срок. Страните по него трябва да постигнат съгласие както относно работата, така и относно това кога ще я считат за завършена, за да могат впоследствие безпроблемно да определят кога е изтекъл срокът на трудовия договор.

4. И накрая, няколко думи за срочния характер на трудовия договор по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ. Когато една длъжност е определена по предвидения в чл. 90, ал. 1 КТ ред за конкурсна, тя може да се заеме само въз основа на конкурс. През сравнително дългото време, което може да отнеме успешното приключване на конкурсната процедура, обикновено се налага присъщите на длъжността задължения все пак да бъдат изпълнявани. Това е възможно благодарение на чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ, който постановява, че може да се сключва срочен трудов договор за работа на длъжност, която се заема с конкурс, за времето докато бъде зета въз основа на конкурса. Във връзка с това чл. 90, ал. 3 КТ уточнява два момента: първо, докога най-късно може да се сключва такъв договор (до провеждането на конкурса, което според чл. 95, ал. 1 КТ значи до датата, на която конкурсната комисия започне дейност по проверка и оценяване качествата на кандидатите); второ, времетраенето на срочния договор (за времето, докато длъжността бъде зета въз основа на конкурс). При условие, че начинът на провеждане на конкурса и критериите за оценка са съобразени с човешките възможности, със сигурност ще дойде денят, когато ще се намери подходящ кандидат и ще бъде зета длъжността, дори за това конкурсната процедура да трябва да се повтаря неколkokратно.

В трудовоправната доктрина<sup>9</sup> се приема за допустимо сключването на трудовия договор за работа на длъжност, обявена за конкурсна, до приключване на конкурса за определената длъжност. Но дори и такава формулировка не променя характера на договора — той отново ще бъде с определяем срок. Приключването на самата конкурсна процедура е неминуемо, след като тя е започнала в изпълнение на решението, обявяващо длъжността за конкурсна.

Това, което разколебава виждането, че в хипотезата на чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ става дума за договор с определяем срок, е въпросът какво ще стане, ако след неуспешно приключил конкурс вместо повторното му провеждане длъжността престане да бъде конкурсна.

По този проблем наистина си струва да се помисли по-сериозно. Все пак промяната в закона, в акта на МС, на министъра, ръководителя на друго ведомство или работодателя, с която се премахва конкурсният характер на длъжността, би трябвало да се приравни по правни последици със заемането на длъжността от спечелилия конкурса и да доведе до прекратяване на договора по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ поради изтичане на срока му.

Вярно е, че това разрешение няма нормативна опора, но то съответства на целта на този вид трудов договор — да бъде удовлетворена временната нужда на работодателя някой да върши работата, докато длъжността бъде заета от титуляр, назначен по изискуемия ред. Дори когато отпадне конкурсният характер на длъжността, остава нуждата тя да бъде заета, но вече на основание трудов договор по чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ. Не е логично работодателят да остане обвързан с временно назначения работник или служител. Последното би се получило, ако се приеме, че заемането на конкурсната длъжност е прекратително условие, включено в трудовия договор. То ще отпадне с отмяната на изискването за провеждане на конкурс и ще има стабилизиращ ефект спрямо договора, от който е било част.

Един възможен изход е да се приеме по-широко разбиране за бъдещото сигурно събитие, бележещо определяемия срок на договора по чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ, което да обхване и случая с отмяната на конкурсния характер на длъжността. На практика такъв трудов договор се сключва докато съществува нуждата от заемане на длъжността въз основа на конкурс. Тази нужда със сигурност ще отпадне подобно на нуждата от заместване. Тя ще отпадне както при заемане на длъжността от спечелилия конкурса, така и при премахване на изискването за заемане на длъжността с конкурс. И в двата случая ще се е реализирало бъдещото сигурно събитие, което страните са имали предвид при сключването на срочния договор.

\*\*\*

В заключение може да се каже, че договорите „до завършване на определена работа“, за заместване на работник или служител, който отсъства от работа, и за работа на длъжност, която се заема въз основа на конкурс, оправдават своето място в озаглавения „Срочни трудови договори“ член 68 КТ. Тези трудови договори имат срок на действие докато отпаднат специфичните причини, които са ги извикали на живот. А това, че причините ще отпаднат, е сигурно, макар да не се знае предварително кога. Разбира се, темата дали договорите по чл. 68, ал. 1, т. 2, 3 и 4 КТ съдържат определяем срок или прекратително условие не може лесно да бъде изчерпана. Винаги могат да се търсят и изтъкват аргументи в полза на едната или другата теза. Въпросът може да стане особено актуален при разработване на евентуални нови промени в Кодекса на труда.

<sup>1</sup> ДВ, бр. 25 от 16 март 2001 г.

<sup>2</sup> ВАСИЛЕВ, А. Трудов договор с прекратително условие. — *Правна мисъл*, 1994, № 4, с. 39 и сл.

<sup>3</sup> АРАПКИЮЛИЕВА, Е. Срочните трудови договори в контекста на новите изменения и допълнения на КТ. — *Труд и право*, 2001, № 4, с. 22 и 23.

<sup>4</sup> Така МРЪЧКОВ, В. Трудово право. София, Сиби, 1998, с. 213; вж от него: — В: МРЪЧКОВ, В., СРЕДКОВА, Кр., ВАСИЛЕВ, А. Коментар на Кодекса на труда. С, Сиби, 2001, с. 213, 214; Прекратяване на срочните трудови договори и въпроси на краткосрочните осигуровки. — В: *Известия на Института за правни науки на БАН*. Том XVIII. София, 1965, с. 43; МИЛОВАНОВ, Кр. Трудов договор — сключване, изменение, прекратяване. София, 1993, с. 79.

<sup>5</sup> ВАСИЛЕВ, А. Цит. съч., с. 39.

<sup>6</sup> ТАДЖЕР, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял 2. София, 1972, с. 228.

<sup>7</sup> МИЛОВАНОВ, Кр. Цит. съч., с. 80: „Той може да бъде договор за заместване само дотогава, докато има заместващ работник или служител“. Вж и МРЪЧКОВ, В. Прекратяване на срочните трудови договори ..., с. 50: „А такъв вече няма (отсъстващ — б.м. — Я.Г.), защото става очевидно, че той няма повече да се завърне. От този момент насетне е изтекъл срокът на срочния трудов договор за заместване“.

<sup>8</sup> ВАСИЛЕВ, А. Цит. съч., с. 40.

<sup>9</sup> МРЪЧКОВ, В. — В: *Коментар на Кодекса на труда*..., с. 215.

ТРУДОВИ ДОГОВОРИ С ОПРЕДЕЛЯЕМ СРОК  
(LABOUR CONTRACTS WITH A DEFINABLE TERM)

*Author(s): Yaroslava Genova*

- **Keywords:** employment relationship; term
- **Summary/Abstract:** The development draws attention to the employment relationship that arises in connection with the leasing of labour. The nature of the term is indicated as a modality – an opportunity for the parties to the labour contract to negotiate it. Emphasis is placed on contracts “until the completion of a certain work”, to replace a worker or employee who is absent from work, and to work in a position that is filled on the basis of a competition.

TRANSLITERATED REFERENCES  
NOT WRITTEN IN THE ROMAN SCRIPT

- ВАСИЛЕВ, А. Трудов договор с прекратително условие. – Правна мисъл, 1994, № 4
- АРАПКИЮЛИЕВА, Е. Срочните трудови договори в контекста на новите изменения и допълнения на КТ. – Труд и право, 2001, № 4
- МРЪЧКОВ, В. Трудово право. София, Сиби (MRACHKOV, V. Trudovo pravo. Sofia, Sibi), 1998
- МРЪЧКОВ, В., СРЕДКОВА, Кр., ВАСИЛЕВ, А. Коментар на Кодекса на труда. С, Сиби (MRACHKOV, V., SREDKOVA, K., VASILEV, A. Komentar na Kodeksa na truda. S, Sibi), 2001
- МРЪЧКОВ, В. Прекратяване на срочните трудови договори и въпроси на краткосрочните осигуровки. – В: Известия на Института за правни науки на БАН. Том XVIII. София (MRACHKOV, V. Prekratyavane na srochnite trudovi dogovori i vaprosi na kratkosrochnite osigurovki. – V: Izvestia na Institutata za pravni nauki na BAN. Tom XVIII. Sofia), 1965
- МИЛОВАНОВ, Кр. Трудов договор – сключване, изменение, прекратяване. София (MILOVANOV, K. Trudov dogovor – sklyuchvane, izmenenie, prekratyavane. Sofia), 1993