

**ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ  
НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР  
ЗА НЕОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ  
В ДОГОВОР ЗА ОПРЕДЕЛЕН СРОК**

**Ярослава Генова**

старши асистент по Трудово и осигурително право  
в Юридическия факултет на Пловдивския университет  
„Паисий Хилендарски“

Уредбата на срочния трудов договор за определен срок претърпя съществени промени при измененията на КТ от месец март 2001 г. За пръв път беше направен опит да се ограничи възможността на страните сами да преценяват дали да сключат договор с определен срок или за неопределено време<sup>1</sup>.

Целта на тези законодателни мерки беше преодоляването на наложилата се в последните години практика за масово и повсеместно използване на трудови договори с определен срок, която не беше в интерес на работниците и служителите и на трудовото правоотношение въобще и пораждаше както обществено недоволство, така и остра критика в трудовоправната доктрина<sup>2</sup>. Мерките наистина бяха наложителни, но остава въпросът дали са достатъчно ефективни. Новите ал. 3 на чл. 67 и ал. 2 — 4 на чл. 68 КТ поставят правни проблеми, които биха могли да затруднят прилагането им, ако не бъдат изяснени.

Определеният срок може да се уговаря като модалитет както при самото сключване на трудовия договор, така и в един по-късен момент, вече чрез допълнително споразумение между работника или служителя и работодателя по чл. 119 КТ. И в двете хипотези се създава срочен трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, но при твърде различни предпоставки, предвидени съот-

ветно в чл. 68, ал. 2 — 4 и чл. 67, ал. 3 КТ<sup>3</sup>. Тълкуването на тези предпоставки разкрива едно вътрешно логическо противоречие, което може в голяма степен да осуети практическите резултати от направените изменения в режима на договора за определен срок.

1. Новата ал. 2 на чл. 68 КТ отразява философията на трудовия договор с определен срок, чието съществуване би трябвало да се ограничава само до случаите, когато е оправдано и наложително, най-често от самия характер на работата. Тя на практика забранява наемането на работа с договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ за дейности, свързани с нормалната и постоянно извършвана дейност на работодателя. Това се постига чрез изискването този вид срочен договор да се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности. Добавената конкретна хипотеза — наемане на нови работници или служители при условията на обявена несъстоятелност или ликвидация на предприятието — носи същата идея за срочност и неизбежно изчерпване на трудовата функция, чието изпълнение цели договорът, и спада към случаите на временна работа. Така законодателят по категоричен начин отнема възможността на недобросъвестни работодатели да използват клаузата „срок“ само заради лекия начин за прекратяване на трудовото правоотношение, свързан с нея, и като средство за психологическо въздействие върху работниците и служителите. Алинея 3 на чл. 68 КТ наистина допуска сключване на договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ и за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. Но дори в това изключение законодателят е следвал основния принцип, че за уговарянето на клаузата „срок“ не е достатъчно само желанието и субективната преценка на страните, както беше преди допълнението на чл. 68 КТ, а трябва да съществува конкретна причина, налагаща създаването на трудово правоотношение за определен срок. Разликата с основната хипотеза по чл. 68, ал. 2 КТ е в това, че тази причина не е в характера на работата, за която е нает работникът или служителят, а както може да се заключи от § 1, т. 8 от ДР на КТ, е на едно по-високо ниво — в организацията на дейността на работодателя. И отново от съображения за защита на работника или служителя

срещу евентуална злоупотреба от страна на неговия работодател, за да се сключи трудовият договор за определен срок по изключението на чл. 68, ал. 3 КТ, е необходимо не просто позоваване на някакъв работодателски интерес, а посочване на конкретната икономическа, технологическа, финансова, пазарна или друга подобна, обективна и съществуваща причина, и с какво тя налага срочността на договора. Всеки договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, сключен по изключение, трябва да се мотивира.

Благодарение на новите ал. 2 и 3 на чл. 68 КТ страните не могат вече да решат да сключат трудов договор за определен срок вместо такъв за неопределено време, просто защото така предпочитат. Във всички случаи, когато не са налице предпоставките по чл. 68, ал. 2 или 3 КТ, те са задължени да се обвържат за неопределено време (ако не сключат някой от другите видове срочни договори по чл. 68, ал. 1 КТ, разбира се) и дори да уговорят клаузата „срок“, ще се приложи фикцията на чл. 68, ал. 4 КТ и договорът пак ще се смята за такъв по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Това законодателно разрешение е категорично, правилно и годно да пресече порочната практика при използването на договорите с определен срок, и точно затова буди недоумение видимото отстъпление, което сякаш прави новата ал. 3 на чл. 67 КТ. Приета със същия закон за изменение и допълнение на КТ от 2001 г., тази разпоредба би трябвало да преследва общи цели с ал. 2 и 3 на чл. 68 КТ и поначало има за задача да довърши, да затвърди принципната промяна при сключването на трудовия договор за определен срок. Но това се оказва така само на пръв поглед. Както при първоначалното сключване на трудовия договор, така при сключването по-късно на споразумения по чл. 119 КТ, с които под работодателски натиск се извършваше безпричинно изменение на безсрочните договори, ставаше дума все за необосновано използване на клаузата „срок“. Това бяха двете проявни форми на един и същ проблем и най-логично бе законодателят да използва единен подход при цялостното му разрешаване. На практика обаче се е получило нещо различно, което дава твърде изненадващ резултат.

Алинея 3 на чл. 67 КТ започва със забрана за превръщане на трудовия договор за неопределено време в договор за определен срок, и то изразена изрично. Само че, след ясното и твърдо

звучащо „не може“ се оказва първо, че забраната не е абсолютна. Всъщност се касае по-скоро за оправомощаваща, а не за забраняваща норма, тъй като с нея се въвежда предпоставка, при която се допуска сключването на споразумение по чл. 119 КТ, с което се изменя времетраенето на трудовия договор. А предвидената предпоставка повдига редица възражения. Ако страните, сключващи трудов договор, могат да уговорят в него определен срок само когато това е необходимо — при временна, сезонна или краткотрайна работа, при обявена несъстоятелност или ликвидация на предприятието или, по изключение — при някоя от причините по § 1, т. 8 от ДР на КТ, то за последващо включване на такава клауза в договора според чл. 67, ал. 3 КТ не се изисква нищо друго освен изричното писмено изразено желание на едната от страните — работника или служителя. Получава се така, че за срочен трудов договор за определен срок, сключен по втория от двата възможни начина — при условията на вече съществуващо трудово правоотношение между страните, а не след преговори между необвързани правни субекти, на пръв поглед не се изисква съществуването на никакви обстоятелства, обуславящи срочността му. Ако разпоредбата се прилага по този начин, това е пълно и нелогично отстъпление от принципа, залегнал в чл. 68, ал. 2 и 3 КТ и изобщо в самата концепция за трудовия договор с определен срок.

2. Първата забележка, която може да се направи, е дали необходимото изрично писмено волеизявление на работника или служителя, че желае превръщането на безсрочния си трудов договор в такъв за определено време, представлява достатъчна гаранция срещу принудителното и с нетипични цели изменение на вече сключените трудови договори, което се извършваше много често<sup>4</sup>. Едва ли, след като дори не е необходимо инициативата за промяната да изхожда от него. Това личи от факта, че няма изискване желанието на работника или служителя да бъде мотивирано, т.е. да бъде по причини, свързани с него. Вярно е, че волеизявлението по чл. 67, ал. 3 КТ е отделно и предхождащо волеизявлението, изразено с подписването на самото споразумение по чл. 119 КТ. Но средствата за въздействие, които работодателите използват преди изменението на КТ от март 2001 г. и имат на разположение и в

момента, са еднакво годни да заставят намиращия се в уязвимо икономическо положение работник или служител както да подпише допълнителното споразумение по чл. 119 КТ, така и писмено да заяви „желание“ за това. За действащия с мисълта да не бъде уволнен или да не му се откаже увеличение на трудовото възнаграждение човек е без практическо значение дали му предлагат да подпише един или два документа, в които формално се отразява свободната му воля и доброволно съгласие.

На второ място, чл. 67, ал. 3 КТ предоставя една очевидна и лесна възможност да бъдат неутрализирани иначе императивните разпоредби на чл. 68, ал. 2, 3 и 4 КТ. Благодарение на тях работодателят наистина вече не може да наема работници или служители за определен срок, без това да се налага билд от характера на работата, билд от конкретни, свързани с дейността му причини, и така не може да злоупотребява в своя полза със затрудненото положение на търсещите работа. Но веднъж сключил договор за неопределено време, както предписва КТ, работодателят спокойно може по гореописания начин да упражни натиск върху назначения работник или служител, и след като последният направи необходимото по чл. 67, ал. 3 КТ волеизявление, да се сключи и споразумението по чл. 119 КТ, с което да се въведе клаузата „срок“. Така един забранен от закона резултат, който не може да се постигне директно — сключването на трудов договор за определен срок за работи, свързани с постоянната, типична за работодателя дейност, за които поначало трябва да се сключват договори за неопределено време — се постига, само че на два етапа, като се използват предвидени в самия закон средства.

3. Очевидно законодателят не е имал предвид подобна употреба на чл. 67, ал. 3 КТ, затова трябва да се открие начин за адекватното му приложение в съответствие с останалите норми, регулиращи трудовия договор с определен срок. Пътят за това минава през отговор на въпроса какво би станало, ако разглежданото правило изобщо не съществуваше. Поначало промяната в съдържанието на трудовото правоотношение се извършва по взаимно съгласие на страните и споразумението по чл. 119 КТ безспорно представлява договор<sup>3</sup>. Когато с това споразумение работ-

никът или служителят и работодателят уговарят да ограничат с определен срок времетраенето на трудовото си правоотношение, те всъщност променят вида на трудовия договор като основание за възникване на правоотношението. Затова подписването на споразумението по чл. 119 КТ в този случай не е вече договор за изменение на съществуващ трудов договор, както ако се променят елементи от договорното съдържание като трудово възнаграждение, работно време и др., а представлява сключване на нов трудов договор — този по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Следователно установените в разпоредбите на чл. 68, ал. 2 или 3 КТ, предпоставки за сключване на договор с определен срок, трябва да са налице и в горната хипотеза. Това пък означава, че възможностите за преминаване на работа за определен срок се свеждат само до две. Първо — ако първоначално трудовият договор е бил сключен за неопределено време, въпреки че самата работа е имала временен, сезонен или краткотраен характер. Това е практически рядко срещана ситуация, но напълно възможна и допустима от закона. И второ, ако превръщането на безсрочния договор в такъв за определен срок може да се обоснове с конкретна, обективна причина от икономически, технологически, финансов, пазарен или подобен характер, при спазване на изискванията за минималната продължителност на срока. Във всички останали случаи замяната на договора по чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ с този по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ би била недопустима, а ако все пак се извърши от страните, договорът ще продължи да бъде за неопределено време по силата на фикцията на чл. 68, ал. 4 КТ.

Като се има предвид горното, следващият въпрос е дали установената с чл. 67, ал. 3 КТ различна, специфична предпоставка за превръщане на трудовия договор за неопределено време в договор за определен срок изключва приложението на тези, предвидени в чл. 68, ал. 2 и 3 КТ. Отговорът следва да бъде отрицателен. Необосновано би било законовото изискване за причина, обуславяща срочността на договора, да се смята заменено от изискването за изявена воля от работника или служителя да работи за определен срок, при положение че на последната не е придадено никакво значение в хипотезата на първоначално сключване на договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Ако законодателят е искал да отчете личните

мотиви на работника или служителя, защо това не е направено още при основната уредба на сключването на договор за определен срок и те не са прибавени към другите обосноваващи нуждата от уговаряне на срок обстоятелства? Ако едно лице не желае или няма необходимост да сключи трудов договор за неопределено време, то просто ще трябва да се откаже от обвързване с дадения работодател, при положение че самата работа няма временен, сезонен или краткотраен характер. И няма правна и житейска логика, когато лицето вече е придобило качеството работник или служител, да се отдава значение само на желанието му и да не важи изискването за причини, обуславящи срочния характер на договора.

Предназначението на писмено изразената воля на работника или служителя за промяна на трудовия договор от безсрочен в такъв за определен срок не може да бъде да замести изискванията по ал. 2 или 3 на чл. 68 КТ. Това личи и от отговора на един друг въпрос — какво може да мотивира самия работник или служител да поиска такава промяна? Трудно е да се открие някакъв, дори теоретичен интерес. Ако възникнат причини, например предстоящи събития като заминаване, встъпване в брак, започване на друга работа, които налагат на работник или служител по договор за неопределен срок да се освободи от трудовото си правоотношение след определено време, няма нужда той да иска изменение на времетраенето на договора. Достатъчно е да упражни правото си по чл. 326 КТ и да отправи предизвестие за прекратяване на договора един месец преди желаната дата. Единственото, което обаче не е аргумент, годен да обоснове сключване на договор с определен срок е, че според чл. 54б, ал. 3 КЗОО, прекратилият по свое желание трудовото си правоотношение безработен получава минималния размер на паричното обезщетение за безработица, и то само за срок 4 месеца, докато ако правоотношението е прекратено на други основания, включително поради изтичане на срока му, обезщетението се определя по размер и срок според чл. 54б, ал. 1 и чл. 54в, ал. 1 КЗОО. Освен това по действащото ни трудово право освен специфичното основание за прекратяване по чл. 325, т. 3 КТ и по-дългия, 3-месечен срок на предизвестие по чл. 326, ал. 2 КТ, всички останали въпроси на трудовото правоотношение

са регламентирани по един и същ начин, без значение дали то е възникнало от трудов договор за неопределено време или за определен срок.

\*\*\*

В заключение може да се каже, че писменото волеизявление на работника или служителя, предвидено в чл. 67, ал. 3 КТ, е допълнително изискване, отчитащо специфичната обстановка, при която се сключва трудовият договор с определен срок.

Когато се пристъпва към изменение на безсрочен договор, за да се включи клаузата „срок“, е безусловно необходимо да са налице предпоставките по чл. 68, ал. 2 или 3 КТ, които са общоприложими при сключване на договора по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. В тях е отразен основният принцип на института на трудовия договор с определен срок — той се сключва само при действителна необходимост от срочно съществуващо правоотношение. Но тъй като един работник или служител е в неравностойно (донякъде зависимо) положение от работодателя в много по-голяма степен от кандидата за работа (поради това че е обвързан с трудово правоотношение, чието съществуване поначало държи да запази), законодателят е поставил една допълнителна бариера. Тя е насочена този път не срещу самото използване на договора с определен срок за несвойствени цели, а срещу принудата спрямо работника или служителя да участва в горното, и то очевидно против интереса си.

Изискването за изрично писмено изразено желание от страна на работника или служителя успешно ще противодейства на често практикуваната работодателска „хитрина“ да се предлагат допълнителни споразумения, които съдържат едновременно някои благоприятни промени и изменение на безсрочния характер на договора. При липса на отделно направено волеизявление по чл. 67, ал. 3 КТ положеният подпис на работника или служителя под такова споразумение ще доведе само до останалите изменения, но не и до договор с определен срок. От друга страна обаче, само желанието на работника или служителя не е достатъчно, за да може трудовият договор за неопределено време да се измени от страните в такъв за определен срок.

Разпоредбите на чл. 68, ал. 2, 3 и 4 КТ са императивни и работникът и служителят и работодателят не могат да ги игнорират при сключването на споразумението по чл. 119 КТ.

---

<sup>1</sup> РАДОИЛСКИ, Любомир. Трудово право на НРБ. София, 1957, с. 277.

<sup>2</sup> МРЪЧКОВ, Васил. Трудово право. София, 1998, с. 216, 217; МРЪЧКОВ, Васил. Трудово право. 5. изд. София, 2001. с. 223, 224; МРЪЧКОВ, Васил. — В: *Коментар на Кодекса на труда*. София, 2001, с. 209, 210.

<sup>3</sup> МРЪЧКОВ, Васил. Трудово право. 5 изд., с. 225.

<sup>4</sup> МРЪЧКОВ, Васил. — В: *Коментар на Кодекса на труда*. 5 изд., с. 211.

<sup>5</sup> МРЪЧКОВ, Васил. В: *Коментар на Кодекса на труда*. 5. изд., с. 287, 288.

**ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР  
ЗА НЕОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ В ДОГОВОР ЗА ОПРЕДЕЛЕН СРОК  
(PREREQUISITES FOR CHANGING A PERMANENT-TERM  
EMPLOYMENT CONTRACT INTO A DEFINITE-TERM CONTRACT)**

*Author(s): Yaroslava Genova*

- **Keywords:** change; employment contract; fixed-term
- **Summary/Abstract:** This paper draws attention to the amendments to the Labour Code of March 2001, which aim to overcome the established practice of mass and widespread use of fixed-term employment contracts. With the entering into force of the prerequisite of written declaration of the worker or employee, provided in Art. 67, Para. 3 of the Labour Code, an opportunity was created to successfully counteract the incorrect employer's practice. On the other hand, it was found that the desire of the worker or employee is not a sufficient condition for the parties to the employment contract for an indefinite period into one for a fixed period.

**TRANSLITERATED REFERENCES  
NOT WRITTEN IN THE ROMAN SCRIPT**

- РАДОИЛСКИ, Любомир. Трудово право на НРБ. София (RADOILSKI, Lyubomir. Trudovo pravo na NRB. Sofia), 1957
- МРЪЧКОВ, Васил. Трудово право. София (MRACHKOV, Vasil. Trudovo pravo. Sofia), 1998
- МРЪЧКОВ, Васил. Трудово право. 5. изд. София (MRACHKOV, Vasil. Trudovo pravo. 5. izd. Sofia), 2001
- МРЪЧКОВ, Васил. – В: Коментар на Кодекса на труда. София (MRACHKOV, Vasil. – V: Komentar na Kodeksa na truda. Sofia), 2001
- МРЪЧКОВ, Васил. – В: Коментар на Кодекса на труда. 5 изд., С. (MRACHKOV, Vasil. – V: Komentar na Kodeksa na truda. 5 izd., S.), 2003