



**ПЛОВДИВСКИ УНИВЕРСИТЕТ „ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ”**  
**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ**  
**КАТЕДРА „ГРАЖДАНСКОПРАВНИ НАУКИ“**



---

---

**Ваня Альошева Митева**

## **ДОПЪЛНИТЕЛНИ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ**

### **А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**

**на дисертационен труд за получаване на  
образователна и научна степен „доктор“**

Научна област: 3. Социални, стопански и правни науки

Професионално направление: 3.6 Право

Докторска програма: „Трудово право и обществено осигуряване“

**Научен ръководител:**

**Доц. д-р Теодора Филипова**

Пловдив, 2021 г.

## **Съдържание**

**I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД...3**

**II. КРАТКО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД.....10**

**III. ПУБЛИКАЦИИ НА АВТОРА ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА.....33**

## **I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

### **1. ПРЕДМЕТ И АКТУАЛНОСТ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

Изследването на допълнителните трудови договори е продиктувано от множество причини. Първата от тях е че към настоящия момент не съществува цялостно смостоятелно изследване, посветено на тях. Отделни техни характеристики, както и някои от видовете трудови договори за допълнителен труд са разглеждани в правната доктрина и са били предмет на спорадични изследвания. Това важи в най-голяма степен за двата основни вида допълнителни трудови договори по Кодекса на труда (КТ): този по чл. 110 КТ (при същия работодател) и чл. 111 КТ (при друг работодател), както и за трудовия договор по чл. 114 КТ (за определени дни от месеца). Последният обаче претърпя значително развитие след 2010 г., като приложното му поле бе разширено. През второто десетилетие на XXI век се появиха и непознати по-рано видове допълнителни трудови договори. Такъв например е трудовият договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а КТ). В края на 2020 г. пък на бял свят се появи и новата ал. 2 на чл. 114 КТ, която регламентира възможността за сключване на допълнителен трудов договор за работа през определени дни от месеца между работник или служител и работодател, с когото той вече е в трудово правоотношение. Същевременно нормативната уредба на допълнителните трудови договори намира място и в други закони, извън Кодекса на труда, което допълнително обогатява казуистиката и приложното им поле, разкрива нови особености и проблеми, на които рядко бива намирано еднозначно решение или отговор.

Втората причина, наложила извършването на настоящото изследване, е нарастващото значение на този вид трудови договори и все по-честото им използване у нас. Този процес може да бъде разглеждан двустранно. От една страна, работодателите, целящи бърз икономически прогрес, осъзнават нуждата от по-пълно (във времеви аспект) и по-качествено използване на наемния труд. От друга страна, работниците постепенно се ориентират от стремежа към задоволяване на основните си физически потребности (като това да осигурят покрив над главите си и средства за препитание – за себе си и семействата си), до осъзнаването на възможността чрез положения за някого труд да си осигурят допълнителни доходи и да достигнат професионално израстване и утвърждаване в дадена сфера или област, да стартират самостоятелна практика или да се преквалифицират в друга сфера или направление.

Чрез започването на втора работа може да се преодолее и неудовлетворението от основната работа.

Третата причина за предлагания научен анализ се корени в необходимостта от изясняване същността на полагането на допълнителен труд. То налага изследването на необходимите предпоставки за сключване на допълнителните трудови договори, критериите за ограничаването им от основния трудов договор и други хипотези, при които се явява възможно извършването на допълнителна работа без сключване на трудов договор.

На последно място, различни случаи от богатата казуистика на допълнителните трудови договори са били предмет на съдебни спорове и тълкувания на изпълнителната власт, в частност Министерството на труда и социалната политика (МТСП), чрез неговата Дирекция „Трудово право, общественно осигуряване и условия на труд“, направени в отговор на запитвания от граждани, юридически лица и др. правни субекти. Изследването им очертава невъзможността да бъде даден еднозначен отговор на много от съществуващите при работа по повече от едно трудово правоотношение проблеми и обосновава необходимостта да бъдат направени предложения за усъвършенстване и допълване на законовата регламентация на основното трудово правоотношение и трудовете договори за допълнителен труд.

## **2. ЗАДАЧИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

Целта на изследването е да направи анализ на актуалната законодателната уредба на допълнителните трудови договори, както и да направи опит за известна систематизация на голямото разнообразие от хипотези, при които се явява възможно полагането на допълнителен труд. Отгук и задачата на изследването – да се разкрие спецификата и общото и да се подсказат възникващите за разрешаване въпроси, като и да се предложат адекватни решения на някои от тях. В изследването се открояват и анализират основните форми на проявление, в които се полага допълнителен труд. На тази база са изведени и проблемите, които чакат решение – било то законодателно или чисто практическо. Това е необходимо условие и предпоставка, за да се направят нужните изводи и предложения – както *de lege ferenda*, така и с практическа насоченост, които да доведат до усъвършенстване на използваните към настоящия момент форми на полагане на допълнителен труд.

## **3. МЕТОДИ НА ИЗСЛЕДВАНЕТО**

В работата са използвани добре познатите и най-често използвани методи за изследване - на анализа, синтеза, индукцията и дедукцията.

Освен това, редом с тях, в изследването са приложени различни способности за тълкуване и интерпретация на нормативната уредба на допълнителните трудови договори – граматическо, логическо, систематическо, а също и историческият и функционален начин за тълкуване. Историческият метод е използван при проследяване на развитието на правните възгледи за извършването на допълнителна работа, различна от уговорената по основното трудово правоотношение, в българското трудово законодателство. Често пъти прилаган заедно със системният метод той разкрива логиката и целта на закона и така преодолява празнотите или няснотите в актуалната нормативна уредба, където това е допустимо. За целта за използвани способите „*pe analogia*“, „*per argumentum a contrario*“ и „*per argumentum a fortiori*“. Направен е и сравнително-правен анализ на някои чуждестранни модели на използване на допълнителния труд, най-вече в контекста на правото на Европейския съюз и общностните принципи и тенденции в областта на работното време при работа по две и повече трудови правоотношения.

#### **4. СТРУКТУРА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

Дисертационният труд отговаря на изискванията на чл. 27 от Правилника за прилагане на Закона за развитието на академичния състав в Република България. Работата е с общ обем от 216 страници, включително съдържание и използвана литература. Направени са 338 бележки под линия. Списъкът на използваната литература обхваща 93 заглавия, от които 86 на български и руски език и 7 на английски език. Ползваните монографии, учебници, учебни помагала и справочна литература на кирилица са 47, на латиница – 5. Ползваните статии и студии от списания и сборници на кирилица са 39, на латиница – 2.

В структурно отношение изследването включва: Заглавна страница; Съдържание; Увод; Изложение; Заключение; Библиография. В изложението са обособени две глави, 5 параграфа, 17 раздела.

#### **5. ПРИНОСИ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

Дисертационният труд представлява първи опит у нас за цялостно изследване на допълнителните трудови договори. Основните приносни моменти в изследването могат да бъдат обобщени както следва:

- очертана е общата рамка (императивните разпоредби на закона) и специфичните ограничения на договорната свобода на страните по допълнителното трудово правоотношение - работници или служители и работодатели, да сключват допълнителни трудови договори, като се проследява развитието на нормативната уредба в нашето трудово

законодателство от приемането на първия Кодекс на труда през 1951 г. до настоящия момент;

- на база на използваните от законодателя понятия „основно трудово правоотношение“, „основна работа“, „трудов договор за допълнителен труд“, „външно съвместителство“ са изведени както нови, така и близки по смисъл понятия, чиято цел е да способстват за изясняване на същността и законосъобразното използване на допълнителния трудов договор;

- извършен е подробен анализ на понятието „основно трудово правоотношение“, като са очертани хипотезите, в които граматическото тълкуване на легалното определение, дадено в § 1, т. 12 ДР на КТ, създава трудности и възможности за противоречиво прилагане;

- за първи път са изведени два основни критерия за разграничаване на основния трудов договор от трудовия договор за допълнителен труд, а именно: 1) критерий по същество – продължителността на работното време по сключения трудов договор. Въз основа на този критерий за основен ще се счита този трудов договор, който е сключен за максимално допустимата от закона продължителност на работното време; и 2) формален критерий – използваният от законодателя в легалното определение на „основно трудово правоотношение“, а именно: времевият критерий. Въз основа на него следва да се приеме, че основен трудов договор е сключеният първи по време трудов договор, независимо от основанието на което е сключен и продължителността на работното време, уговорена в него;

- очертани са предпоставките за сключване на трудов договор за допълнителен труд и факторите, които влияят върху неговото съществуване и развитие, а именно: 1) наличието на предшестващо основно трудово правоотношение; 2) работата, за която страните са се уговорили, да се извършва извън установеното работно време по основното трудово правоотношение; 3) да не е достигната максималната законоустановена продължителност на работното време; 4) липсата на забрана за полагане на допълнителен труд;

- за първи път са изведени критерии за разграничаване на основния трудов договор от трудовия договор за допълнителен труд. Това са: 1) основанието, на което всеки от договорите се сключва; 2) времетраенето на договора; 3) продължителността на работното време; 4) размерът на получаваното от работника или служителя трудово възнаграждение; 5) вписването на договора в трудовата книжка на работника или служителя;

- открити се специфичните елементи в съдържанието на трудовия договор за допълнителен труд, като те се систематизирани според това към коя част от съдържанието на трудовия договор могат да бъдат причислени: законово съдържание на трудовия договор или договорното съдържание на трудовия договор – задължително и допълнително (факултативно);

- очертани са специфичните проявления на недействителността в приложното поле на чл. 74 КТ по отношение на трудовите договори за допълнителен труд;

- разгледани са спорните въпроси, свързани с приложението на обезщетенията при прекратяването на трудовото правоотношение, които намират приложение по отношение на трудовите договори за допълнителен труд;

- изведени са и са анализирани специфичните осигурителноправни аспекти на трудовия договор за допълнителен труд;

- очертани се основните видове допълнителни трудови договори по Кодекса на труда, като се разкриват спецификите на всеки един от тях. Разгледани са хипотезите на съществуване на трудовия договор за допълнителен труд като единствен за работника или служителя, след прекратяване на основното трудово правоотношение, в контекста на липсата на изрично предвиден законодателен механизъм за трансформирането му в основен трудов договор;

- разгледани са хипотезите на сключване на трудовия договор по чл. 114, ал. 1 КТ и по чл. 114а КТ като основен трудов договор за работника или служителя;

- направен е преглед и анализ на уредбата на допълнителния трудов договор в специални по отношение на Кодекса на труда закони като: Закона за висшето образование (ЗВО), Закона за здравното осигуряване (ЗЗО), Закона за лечебните заведения (ЗЛЗ) и Закона за държавния служител (ЗДСл).

## **6. ПРЕДЛОЖЕНИЯ *DE LEGE FERENDA***

В резултат от проведеното в съответствие с целта и задачите на дисертационния труд изследване се правят следните предложения *de lege ferenda*:

- след направения критичен анализ на легалното определение за основно трудово правоотношение, съдържащо се в § 1, т. 12 ДР на КТ и неиздържаното извеждане от законодателя на времеви критерий като единствен отграничител при характеризирането на едно правоотношение като основно или такова за допълнителен труд, текстът на § 1, т. 12 ДР на

КТ да придобие следното съдържание: *„Основно трудово правоотношение е всяко трудово правоотношение, по което, независимо от основанието, на което е възникнало, е уговорено пълно работно време. Когато такава липсва, основно трудово правоотношение е възникналото първо по време или единственото трудово правоотношение.“*;

- законодателят би могъл да регламентира изрично правото на електронен достъп на работодателите до регистъра на трудовите договори, което да е обвързано и със задължението им преди сключването на допълнителен трудов договор да извършват служебна справка в Националната агенция за приходите (НАП) за подадените по отношения на конкретния работник или служител уведомления по чл. 62, ал. 5 КТ. По този начин работодателят би могъл да установи каква е продължителността на работното време по действащите преди сключване на допълнителния трудов договор трудови правоотношения. Изричен текст в този смисъл може да се приеме на мястото на отменената разпоредба на чл. 116 КТ и да гласи следното: *„Работодателят по чл. 111, чл. 114, ал. 1 и чл. 114а е длъжен да извърши електронно служебна справка в НАП за подадените уведомления по чл. 62, ал. 5 за работника или служителя преди сключване на допълнителен трудов договор и да предложи такава продължителност на работното време по допълнителния трудов договор, която не нарушава установените в чл. 152 и чл. 153 междудневна и седмична почивка.“* В случай че след извършената справка и въпреки нея по-късно работодателят сключи трудовия договор за допълнителен труд в нарушение на изискванията на чл. 152 и чл. 153 КТ, той следва да бъде санкциониран с изрично предвидена за това в Раздел II на Глава деветнадесета КТ имуществена санкция или глоба;

- алтернатива на посоченото по-горе предложение за законодателна промяна се явява възможността Кодексът на труда да предвижда задължение за работника или служителя, който иска да сключи допълнителен трудов договор, да уведоми работодателя по допълнителното трудово правоотношение относно: 1. продължителността и 2. разпределението на работното време, както и 3. дали работи с ненормиран работен ден или 4. при сумирано изчисляване на работното време. Всички тези обстоятелства имат значение с оглед изискванията на чл. 115 КТ по отношение на съдържанието на трудовия договор за допълнителен труд. След като установи от предоставената му информация какво е работното време на работника или служителя на



основната работа, работодателят по трудовия договор за допълнителен труд ще може да предложи такава продължителност и разпределение на работното време, които да отговарят на императивно установените минимални размери на почивките по чл. 152 и чл. 153 КТ. Мястото на подходящ текст, който да установи подобно задължение на работника, е отредено в разпоредбата на чл. 112 КТ, като досегашният текст на разпоредбата може да стане ал. 1 и да се приеме нова ал. 2: *„Забранява се полагането на допълнителен труд от работници и служители, които не са декларирали писмено пред работодателя преди сключване на трудовия договор обстоятелствата свързани с: продължителността и разпределението на работното време, работа с ненормиран работен ден, както и въвеждането на сумирано отчитане на работното време – по основното трудово правоотношение.“*;

- във връзка с възможностите на работодателя по основното трудово правоотношение за въвеждане на: удължено работното време (чл. 136а КТ), ненормиран работен ден (чл. 139а КТ), полагане на извънреден труд от работника или служителя (чл. 144 и сл. КТ), възможно е да се компрометира изпълнението на задълженията по допълнителния трудов договор. Проблемът може да бъде разрешен чрез приемане на изричен текст в Кодекса на труда, в Раздел IX на Глава пета, посветен на допълнителните трудови договори: *„При обективна невъзможност за изпълнение на задълженията на работника или служителя по трудовия договор за допълнителен труд, в случай на изменения в продължителността и/или разпределението на работното време по основното трудово правоотношение, съгласно чл. 136а, 139а и 144, по искане на работника или служителя работодателят е длъжен да разреши ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ – за времето докато трае обективната невъзможност.“*;

- предвид съществуващия императив на чл. 113, ал. 6 КТ във връзка с чл. 152 и чл. 153 КТ, в случаите, когато на основната работа е уговорена продължителност на работния ден повече от 4 часа, издаването на постановление от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (ИА „ГИТ“), което замества трудовия договор и по силата на което последният се смята за сключен като безсрочен, при 5-дневна работна седмица и 8-часов работен ден, се явява невъзможно. Такова постановление би било незаконосъобразно. На Инспекция по труда законодателят е възложил да следи за точното прилагане на закона, затова абсолютно недопустимо би било със свой акт именно тя да извърши нарушение на трудовото законодателство. Отправеното

предложение *de lege ferenda* тук е да бъде приет отделен текст, с който да се допълни разпоредбата на чл. 405а, ал. 6 КТ (като изр. второ, бел. моя). Той следва да гласи: „*В случай, че работникът или служителят вече полага труд по едно или повече трудови правоотношения, възникнали преди установяване на нарушението по ал. 1, при определяне на продължителността на работното време контролните органи на инспекция по труда следва да се съобразят с установената в този кодекс максимално допустима продължителност на работния ден и работната седмица.*“

- сега действащата разпоредба на § 4д ДР на ЗВО да придобие нов облик, като стъпва уверено на общите правила за трудовото правоотношение изобщо и в частност на трудовия договор: „*Основен трудов договор е трудовият договор, сключен за пълно работно време или единственият трудов договор, сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда, а за длъжността „асистент“ - трудовият договор, сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда. Когато лицето има сключени повече от един трудов договор по реда на предходното изречение и никой от тях не е за пълен работен ден, основен е този от тях, който е сключен първи по време.*“

## **II. КРАТКО ИЗЛОЖЕНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД УВОД**

В него се поставят актуалността на избраната тема и задачите на научното изследване.

### **ГЛАВА ПЪРВА**

## **ПРАВНА УРЕДБА НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР ЗА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД. ПОНЯТИЕ И ПРАВНА ХАРАКТЕРИСТИКА. СЪДЪРЖАНИЕ.**

**§ 1. Развитие на правната уредба на трудовия договор за допълнителен труд в българското законодателство. Международноправна уредба.**

**I. Законодателна уредба на трудовия договор за допълнителен труд и измененията ѝ в българското трудово право.**

В този раздел е направено проследяване на еволюцията на нормативната уредба на трудовия договор за допълнителен труд. Разгледани са по-важните етапи в развитието на обществените отношения, свързани с използването на наемния труд, които имат ключова роля за обособяването на допълнителния трудовия договор такъв, какъвто го познаваме днес. Посочено е че предшественик на трудовия договор е гражданският договор за наем, познат още от римско

време. Отбелязва се обособяването на отделни видове „договори за труд“: договорът за трудов резултат и договорът за работа. Трудовите отношения и наемният труд обаче нямат специална законова уредба дълги години след Освобождението на България. Уредбата на индивидуалния трудов договор се извлича от ЗЗД, който урежда договорите за наем на работа.

В Кодекса на труда от 1951 г. се появяват първите регламентирани от закона възможности за полагане на допълнителен труд. По-късно е приета и Наредбата за трудовото възнаграждение при престой, заместване, съвместителство и др. (НТВ). Възлагането на друга работа, различна от уговорената, в началото е ставало само по инициатива на работодателя.

В раздел I са разгледани и спецификите на работата по вътрешно и външно съвместителство.

По отношение на прекратяването на договорите за съвместителство, разпоредбата на чл. 334 КТ (ред. 1951 г., отм.) създава две нови основания за прекратяване на трудовите договори за допълнителен труд. С първата възможност за прекратяване разполагат и двете страни - с отправяне на писмено предизвестие от 15 дни. Втората хипотеза на чл. 334 КТ е: когато работещият по външно съвместителство не изпълнява добре задълженията си по основната работа, по искане на предприятието – страна по основното трудово правоотношение, предприятието, с което работникът се намира в трудов договор по външно съвместителство, е длъжно да прекрати този договор с предизвестие от 15 дни.

През 1977 г. се създава фигурата на т. нар. „договаряне на допълнителна работа“. Цитираното понятие придобива смисъл едва с приемането на Кодекс на труда от 1986 г., в който е регламентирана правната възможност за полагането на допълнителен труд по трудов договор за част от законоустановеното работно време, т. нар. почасова работа (чл. 114 и 115 КТ, ред. 1986 г.).

Скоро след приемането на Кодекса на труда от 1986 г. понятието „краткотрайна услуга“ по смисъла на чл. 3 от Правилника за прилагане на дял III КТ от 1951 г. придобива ново съдържание. С изменението на този текст за „краткотрайна услуга“ се счита работата, която има еднократен и случаен характер за предприятието, учредението или организацията и се извършва от лица по извънсписъчния състав за не повече от 5 дни или 42 часа и 30 минути. Изброени са основните белези на понятието „краткотрайна услуга“.

На следващо място в изложението са разгледани положителните и отрицателните аспекти на извършването на допълнителна работа, които към онзи момент вече са ясно обозрими.

С измененията на чл. 80 КТ през 1986 г. се дава възможност на всички работници и служители да извършват в извън установеното за тях работно време по допълнително договаряне с предприятието, с което се намират в трудово правоотношение, работа, която не влиза в кръга на техните задължения по основния им трудов договор. Това е предшественикът на трудовия договор по чл. 110 КТ. Разгледани са характеристиките на този нов вид трудов договор.

## **II. Актуална нормативна уредба на трудовия договор за допълнителен труд.**

В този раздел са посочени измененията на разпоредбите на КТ, регламентиращи полагането на допълнителен труд до придобиването на настоящия им облик.

С големите промени в Кодекса на труда от 1992 г. нормативната уредба на външното съвместителство, правото на работника или служителя да бъде страна по допълнително трудово правоотношение вече е формулирана като възможност да „склучва трудови договори и с други работодатели“, т.е. повече от един. Едва през 2001 г. обаче отпада и изискването за задължително получаване на съгласие от работодателя по основното трудово правоотношение преди сключването на договора за външно съвместителство. По отношение на забраната за полагане на допълнителен труд от някои работници и служители, който работят при специфични условия на труд и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, за работа при същите или други специфични условия, текстът на чл. 112 КТ е в сега действащата си редакция от 2006 г. насам.

Работното време като общ институт на трудовото право претърпява значителни изменения, които поетапно прецизират възможностите и за полагане на допълнителен труд в извън установеното работно време по основната работа на работника или служителя. Текстът на първоначалната уредба на работното време при наличие на повече от едно трудово правоотношение (чл. 113 КТ, ред. 1986 г.) представлява една малка, макар и съществена, част от сега действащата разпоредба на чл. 113 КТ, а именно неговата ал. 6. Тази оскъдна регламентация, установяваща единствено забраната за нарушаване на установените в КТ минимална непрекъсната междудневна и седмична почивка, се запазва до 2004 г. (изм., обн., ДВ., бр. 52 от 18 юни 2004 г.), когато в чл. 113 КТ се

появява ал. 2. Идеята на законодателя е да регламентира максималната продължителност на работното време при полагане на труд по допълнително трудово правоотношение, при подневно изчисляване на работното време, като установи императивен максимум – съответно не повече от 48 часа продължителност на работната седмица, а за ненавършилите пълнолетие – не повече от 40 часа. Сега действащата редакция на чл. 113 КТ влиза в сила през 2006 г. Законодателят вече допуска работа и над тези 48 часа – при изрично писмено съгласие на работниците и служителите.

При появата на чл. 114 КТ през 1986 г. разпоредбата е регламентирала полагането на труд по трудов договор от лица в работоспособна възраст или пенсионери, които обаче не са заети по основно трудово правоотношение. С редакцията от 2010 г. заглавието на чл. 114 КТ вече става „трудова договор за работа през определени дни от месеца“, а в него изрично е разписано, че отработеното по договора време се признава за трудов стаж. Посочено е още, че в КТ не е поставено изискването той да се сключва само като такъв за допълнителен труд. Следователно той може да бъде и единствен, т.е. основен, трудов договор за работника или служителя.

Друга особеност на трудовия договор по чл. 114 КТ е липсата на изрично установено ограничение за броя на дните, в които може да се работи по него. От направеното историческо и граматическо тълкуване на чл. 114 КТ обаче може да се стигне до извода, че подобно ограничение всъщност съществува. В случай че страните по трудовия договор за работа през определени дни от месеца уговорят да се работи на пълно работно време (напр. 8 часа дневно/40 часа седмично, бел. моя), на практика би се стигнало до абсолютен аналог на някой от предвидените в чл. 67 трудови договори, било то срочен или за неопределено време. Да се приеме за вярно, че този договор може да бъде сключен и за пълен месец, би лишило от смисъл и съдържание не само неговото заглавие, но изобщо съществуването му като отделен вид трудов договор в Кодекса на труда.

С последната редакция на чл. 114 КТ досегашният текст на разпоредбата става ал. 1 на чл. 114, като едновременно с това е разписана и втора алинея, която гласи: „Работникът или служителят може да сключи трудов договор по ал. 1 с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време.“ Този договор в голяма степен напомня допълнителния трудов договор по чл. 110 КТ - за

вътрешно съвместителство, но, за разлика от него, не може да се сключва за изпълнени на работа през всички работни дни в месеца.

Трудовият договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а КТ) е новост в българското трудово законодателство. Той намира място в Кодекса на труда едва през 2015 г., като първоначално е създаден като възможност за сключване на т. нар. „еднодневни договори“ само между работник и регистриран земеделски стопанин. Установено е и ограничение такъв трудов договор да се сключва между регистриран земеделски стопанин и конкретния работник общо за не повече от 90 дни в една календарна година, като това време не се признава за трудов стаж. По отношение на обхвата на неговото приложение, той се простира само в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ и само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Важно е да се отбележи още, че продължителността на работното време при появата на този трудов договор е равна на пълната законоустановена продължителност, т.е. няма възможност за работа на непълнен работен ден. Възнаграждението се изплаща лично на работника в края на деня, срещу разписка. С измененията в Кодекса на труда през 2018 г. е въведена възможността еднодневен трудов договор да се сключва и за половината от законоустановената нормална продължителност на работното време от 8 часа, т.е. за 4 часа. През 2020 г. в обхвата на този договор са включени и регистрираните тютюнопроизводители, като възможен работодател, а към реколтите, спадащи към икономическа дейност „Растениевъдство“, е добавен и тютюнът.

Целите, които преследва законодателя при създаване на този особен вид трудов договор са: 1) да създаде правна регламентация на едни съществуващи отдавна (в сивия сектор или на плоскостта на гражданското право) в сезонната земеделска работа правоотношения; 2) да стимулира работодателите, които наемат сезонни работници, да сключват с тях трудови договори, като значително улесни процедурата по сключването им; 3) да създаде сигурност за работниците, които полагат труд по такива договори – по отношение на доказването, изплащането на уговореното възнаграждение, осигуряването при настъпване на някои осигурени социални рискове (спр. чл. 4, ал. 10 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), бел. моя), възможностите за защита при нарушаване на правата и законните им интереси.

Първите редакции на разпоредбата на чл. 115 КТ имат за цел да установят възможността на страните по допълнителен трудов договор

освен елементите по чл. 66, ал. 1 КТ да уговорят още: 1. срока на договора, както и 2. подходящ начин и срок за изплащане на трудовото възнаграждение. По-късно (през 1992 г.) тези две възможности на страните са разграничени от законодателя, като първата е въздигната в задължение да бъдат уговорени „продължителността и разпределението на работното време“, а второто остава като правна възможност на страните - да уговорят „периодичността на изплащане на трудовото възнаграждение“. Текстът се запазва в този вид и към настоящия момент.

Последната разпоредба, на която обръща внимание този раздел е чл. 334 КТ. Той регламентира специфична възможност за прекратяването на допълнителните трудови договори.

### **III. Някои аспекти и тенденции в международноправната регламентация на трудовия договор за допълнителен труд. Сравнително-правен анализ.**

В този раздел са разгледани тенденциите в използването на трудовите договори за допълнителен труд в сравнително-правен аспект.

#### **§ 2. Понятие и правна характеристика на трудовия договор за допълнителен труд.**

##### **I. Понятия и терминологични бележки.**

Тук са разгледани и изяснени основните понятия, с помощта на които допълнителните трудови договори се разграничават като особен вид трудови договори. Това са понятията: „основно трудово правоотношение“, респективно „основна работа“, „основен работодател“, „основен трудов договор“, „допълнително трудово правоотношение“, „допълнителна работа“, „трудова договор за допълнителен труд“ или „допълнителен трудов договор“, „вътрешно съвместителство“, „външно съвместителство“.

От общото понятие за трудово правоотношение, в частност индивидуалното трудово правоотношение, и като се вземат предвид спецификите на допълнителното трудово правоотношение, са изведени и неговите правни белези.

##### **II. Анализ на понятието „основно трудово правоотношение“.**

В този раздел определението на § 1, т. 12 ДР на КТ е подложено на критичен анализ. Изтъква се, че моментът на сключване на договора (кой ще бъде първи и кой последващ) далеч не е толкова съществен, колкото продължителността на работното време. Разгледани са две хипотези, при които стриктното граматическо тълкуване на легалната дефиниция на основно трудово правоотношение, създава противоречия. Посочва се липсата на законодателен механизъм, който да позволява

автоматичното трансформиране на трудовия договор за допълнителен труд в основен, след прекратяване на основното трудово правоотношение. Направен е извод, че основното трудово правоотношение следва да бъде това, което поглъща основната част от работната сила на работника. Това е причината и за даденото предложение *de lege ferenda* за изменение на текста на § 1, т. 12 ДР на КТ. На база на това предложение са изведени и основните два критерия, използвани за разграничаване на основния трудов договор от трудовия договор за допълнителен труд:

1) критерий по същество – продължителността на работното време по сключения трудов договор. Въз основа на този критерий за основен ще се счита този трудов договор, който е сключен за максимално допустимата от закона продължителност на работното време. Него смятам за най-справедлив и отговарящ в най-голяма степен на на определението „основен“ и тежестта, която то носи след себе си, при съпоставката с противоположната на него характеристика - „допълнителен“.

1) формален критерий – този, използван от законодателя в легалното определение на § 1, т. 12 ДР на КТ, а именно: времеви критерий. Въз основа на него следва да се приеме, че основен трудов договор е сключеният първи по време трудов договор, независимо от основанието на което е сключен и продължителността на работното време, уговорена в него.

Застъпено е становището, че макар предложеният критерий по същество да е много по-подходящ, докато не настъпи промяна в закона е в сила и следва да се прилага действащата към момента легална дефиниция на „основно трудово правоотношение“. Често пъти обаче в изложението препращам към така формулирания критерий по същество, за да се обоснове едно или друго предложение за усъвършенстване на уредбата на трудовите договори за допълнителен труд и поставянето на адекватни решения на част от проблемите, свързани с тяхното използване от работодателите.

### **III. Предпоставки за сключване на трудов договор за допълнителен труд и фактори, които влияят върху неговото съществуване и развитие.**

В този раздел са разгледани общите предпоставки, приложими за сключване на всички видове допълнителни трудови договори, уредени в Кодекса на труда.



1. Първата и най-важна предпоставка за сключване на допълнителен трудов договор е наличието на предшестващо основно трудово правоотношение. Тя е абсолютна положителна материалноправна предпоставка и следва да е налице към момента на сключване на трудовия договор за допълнителен труд.

2. Като втора предпоставка е посочено изискването работата, за която страните са се уговорили, да се извършва извън установеното работно време по основното трудово правоотношение. Направено е ограничаване на полагането на допълнителен труд по трудов договор от възможностите за извършване на друга работа, различна от уговорената в трудовия договор, в хипотезите на чл. 120, чл. 259, ал. 1, изр. първо КТ и чл. 259, ал. 1, изр. второ КТ.

3. Третата предпоставка, която следва да е налице към момента на сключване на трудовия договор за допълнителен труд, е: да не е достигната максималната законоустановена продължителност на работното време по вече съществуващите за работника или служителя едно или повече трудови правоотношения. Релевантните законови текстове в този случай са чл. 152 и чл. 153 КТ. Те обосновават важността на тази абсолютна отрицателна материалноправна предпоставка за сключване на допълнителен трудов договор. За наличието ѝ е добре да следи както самият работник или служител, така и работодателят или всеки от работодателите (в случай, че са повече от един) по трудов договор за допълнителен труд. Тук е констатиран пропусъкът на законодателя да въздигне това в задължение за работника или служителя или за работодателя. Предложени са две възможни решения, които да гарантират в по-голяма степен спазването на разпоредбите на чл. 152 и чл. 153 КТ, с оглед съблюдаване изискването и на чл. 113, ал. 6 КТ. В тази връзка са направени и две предложения *de lege ferenda*.

Посочва се, че така, както е формулирана в закона, уредбата на работното време допуска възможността максималната продължителност на законоустановеното работно време дори само по един основен трудов договор да представлява пречка за сключване на трудов договор за допълнителен труд. Пример за това са хипотезите на установяване на сумирано изчисляване на работното време, полагането на извънреден труд, въвеждането на удължено работно време от работодателя.

В този раздел е разгледана и една теза, застъпена в правната доктрина от проф. Красимира Средкова и проф. Васил Мръчков. Двата автори изразяват становището, че след като на работника по основния трудов договор се полага поне една почивка за хранене, чиято минимална

продължителност, установена в закона, е 30 минути (арг. от чл. 151, ал. 1 КТ), и като се отчете времето за придвижване между двете работни места, продължителността на работното време по допълнителния трудов договор на практика става дори по-малка от 3 часа. В изследването са посочени аргументи, че това становище не може да бъде споделено.

Въз основа на направения анализ е изведено заключението, че максималната продължителност на работното време по трудовия договор за допълнителен труд, когато основната работа е за пълно работно време от 8 часа дневно, е 4 часа. Същото не се отнася за случаите, в които по основното трудово правоотношение се работи с намалено или непълно работно време. Тогава максималната продължителност на работното време по допълнителния трудов договор следва да бъде определена като разлика между 12 часовия работен ден и уговорената дневна продължителност на работния ден по основния трудов договор.

4. Четвъртата предпоставка, която следва да е налице към момента на сключване на допълнителен трудов договор, е липсата на забрана за полагане на допълнителен труд, регламентирана в чл. 112 КТ. Тази забрана е относителна. Наличието ѝ се преценява индивидуално - за всеки един работник или служител, преди сключване на трудовия договор за допълнителен труд. Съгласно текста на посочената разпоредба такава забрана е налице в двете хипотези на чл. 112, ал. 1 и ал. 2 КТ. Нарушаването на забраната, на свой ред, ще доведе до настъпването на неблагоприятни последици в сферата на работодателя, по-конкретно до ангажиране на неговата административнонаказателна отговорност за нарушаване на трудовото законодателство (арг. от чл. 414 КТ).

В края на раздела е разгледано значението на наличието на свободна щатна длъжност, което към настоящия момент не може да бъде характеризирано като задължителна предпоставка за сключване на трудов договор за допълнителен труд.

#### **IV. Критерии за разграничаване на основния трудов договор от трудовия договор за допълнителен труд.**

1. Като първи признак, по който следва да бъде направена съпоставка между двата вида трудови договора, е посочено основанието, на което те се сключват. Посочва се, че законовата разпоредба, въз основа на която се сключват трудовите договори не е част от задължителното договорно съдържание на трудовия договор, съгласно чл. 66, ал. 1 КТ. Основанието на трудовия договор подлежи на уговаряне между страните като част от допълнителното (факултативно) договорно съдържание по

чл. 66, ал. 2 КТ. Което и да е вписаното в трудовия договор основание обаче, релевантно за характеризирането на договора като основен или такъв за допълнителен труд е обстоятелството съществува ли предходен основен трудов договор за същия работник или служител. Направено е предложение да бъде приет отделен текст, с който да се допълни разпоредбата на чл. 405а, ал. 6 КТ (като изр. второ, бел. моя).

За да бъде изяснено значението на вписаното в трудовия договор основание, на което същият е сключен, в тази точка са разгледани няколко примера за вписването на неправилно (макар желано от страните, съзнателно) или грешно (поради грешка на работодателя) основание в трудовия договор. Направено е важното уточнение, че вписаното в трудовия договор основание за възникване на трудовото правоотношение, дори при нарушаване или заобикаляне на закона, или при допускане на неволна грешка от страна на работодателя, обвързва както страните, така и всички трети лица, до установяване на неговия порок – от съда или от контролните органи по спазване на трудовото законодателство.

2. Като втори критерий за разграничаване на основния от допълнителния трудов договор е посочено времетраенето на договора. В това отношение законът поставя известни ограничения на страните по основното трудово правоотношение. Те могат да сключат трудов договор за неопределено време, на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ винаги. По отношение на срочните трудови договори обаче, регламентирани в чл. 68 КТ, съществуват известни специфики. Аргументирана е тезата, че ограниченията на чл. 68, ал. 3 и 4 КТ не следва да се прилагат към трудовите договори за допълнителен труд. Посочена е застъпеното в трудовоправната теория становище, че макар времетраенето на трудовия договор за допълнителен труд по чл. 110 и чл. 111 КТ да се определя от страните по него, то не може да бъде по-дълго от времетраенето на основното трудово правоотношение. Изтъкнато е, че то не намира законова опора. До подобен извод не може да се стигне и по тълкувателен път. Трудовият договор за допълнителен труд има самостоятелно и независимо съществуване от основния трудов договор. Може да се каже, че той е зависим от него само в момента на възникване на трудовото правоотношение по допълнителния трудов договор, тъй като ако не съществува основен трудов договор за работника или служителя, той не би могъл да сключи по-късно и допълнителен такъв. Посочено е, че едно от проявленията на свободата на договаряне и гражданскоправния принцип на равнопоставеност на страните при сключване на договора е

възможността на страните да определят дали той да бъде сключен като срочен или като такъв за неопределено време. Като недопустима, освен ако изрично не е предвидена в закона (напр. чл. 111, предл. последно КТ), е определена намесата на външен на трудовото правоотношение субект, в отношенията между страните по него.

3. Третият признак, по който са съпоставени основният трудов договор и трудовият договор за допълнителен труд е продължителността на работното време по всеки един от тях. Тук се посочва, че Кодексът на труда не установява минимална продължителност на работното време по трудовото правоотношение. Ето защо страните имат свобода да уговорят в трудовия договор, както по основното, така и по допълнителното трудово правоотношение, работното време и с по-малка от законоустановената като нормална (чл. 136 КТ) или намалена (чл. 137) продължителност. Работното време обаче не представлява константна величина, която остава непроменена през цялото време на действие на трудовия договор – от сключването му до неговото прекратяване. Напротив, в чл. 119 КТ изрично е предвидена възможност страните да изменят трудовото правоотношение (за определено или неопределено време, бел. моя), с постигането на писмено съгласие. Във всички случаи и независимо от претърпените трансформации по отношение продължителността на работното време след възникването на трудовите правоотношения обаче, преценката основен-допълнителен трудов договор трябва да се прави еднократно – в момента на възникване на всяко трудово правоотношение.

4. Като четвърти признак е изведен размерът на получаваното от работника или служителя трудово възнаграждение по всеки от трудовите договори. Обсъдени са нормативно установените ограничения при уговарянето на трудовото възнаграждение между страните по трудовия договор, когато такива съществуват. Изведени са на преден план някои специфики на допълнителното трудово възнаграждение по чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) – за придобит трудов стаж и професионален опит, по сключен допълнителен трудов договор, свързани с установеното в чл. 12, ал. 8 НСОПЗ правилото, че дължимостта му се определя от това дали по основното трудово правоотношение е достигната максималната продължителност на работното време.

5. Петият и последен критерий, който се отчита при съпоставката на основния трудов договор с този за допълнителен труд, е вписването на договора в трудовата книжка на работника или служителя. Изяснено е

значението на вписаните в нея обстоятелства. Направена е констатация, че нито в КТ, нито в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж (НТКТС) не е установено, че вписването на обстоятелствата свързани с възникване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение в трудовата книжка се извършват само от основния работодател. Посочено е, че няма пречка работодателят по допълнителния трудов договор да изиска, а работникът да представи трудовата си книжка, след което първият да извърши вписване и на възникналото с него допълнително трудово правоотношение (арг. от чл. 349, ал. 2 КТ във вр. с чл. 2, ал. 3 НТКТС).

### **§ 3. Съдържание на трудовия договор за допълнителен труд.**

#### **I. Договорно съдържание.**

##### **1. Задължително договорно съдържание.**

##### **1.1. Страни по допълнителен трудов договор.**

Съгласно чл. 66, ал. 1 КТ трудовият договор съдържа данни за страните по трудовото правоотношение – работник или служител и работодателя. Посочена е спецификата на допълнителните трудови договори по отношение на лицето, което желае да сключи един или повече трудови договори за допълнителен труд. То следва да притежава качеството работник или служител по основно трудово правоотношение.

Обърнато е внимание и на спецификата на чл. 114а КТ по отношение на работодателя, който не може да бъде всяко физическо или юридическо лице, което отговаря на легалното определение за работодател по § 1, т. 1 ДР на КТ, а само лице, което задължително притежава качеството регистриран земеделски стопанин или птюнопроизводител.

##### **1.2. Дата на сключване и начало на изпълнението.**

В трудовия договор по чл. 114а КТ съществуват особености по отношение на тези два елемента, част от съдържанието на всеки трудов договор. Тук КТ изрично изключва приложението на чл. 62, ал. 3 и 4 КТ и чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ (арг. от чл. 114а, ал. 6 КТ). В съдържанието на този трудов договор страните уговарят „дата на изпълнение на работата“, а не дата на сключване и начало на изпълнението, както предвижда текстът на чл. 66, ал. 1, т. 3 КТ, приложим за останалите трудови договори. Освен че датата на сключване и началото на изпълнение при този трудов договор винаги съвпадат, началото и краят на изпълнение на задълженията по него винаги са в рамките на един и същи календарен ден.

##### **1.3. Наименование на длъжността и характера на работата.**

Специфика по отношение на трудовия договор за допълнителен труд разкриват разпоредбите на чл. 110, 114, ал. 2 и 114а КТ. Тези трудови договори не могат да се сключват за всяка длъжност и за изпълнение на всяка работа. Така например трудовият договор за вътрешно съвместителство (чл. 110 КТ) се сключва за извършване на друга, различна работа, която е извън трудовите задължения по основния договор. Изложеното важи в пълна степен и по отношение на трудовия договор, сключен с работодателя по основното трудово правоотношение, но този път за работа през определени дни от месеца (чл. 114, ал. 2 КТ). Що се отнася до трудовия договор по чл. 114а КТ, тук ограничението идва от специфичния стопански отрасъл, в който той се прилага, а именно: в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ - само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят, лавандула и тютюн.

#### 1.4. Място на работа.

Определянето на мястото на работа по допълнителния трудов договор има значение при осъществяване правото на работодателя по допълнителен трудов договор да променя характера и мястото на работа (чл. 120 КТ), както и да командирова работника или служителя при условията на чл. 121 КТ и съответните подзаконовни нормативни актове по прилагането му. Така например, разпоредбата на чл. 5, ал. 3 от Наредбата за командировките в страната (НКС) предвижда възможност при работа по съвместителство в друго предприятие, работниците и служителите да бъдат командирвани само при съгласие на работодателя по основното трудово правоотношение.

#### 1.5. Времетраене на трудовия договор за допълнителен труд.

Времетраенето на трудовия договор за допълнителен труд се определя още към момента на сключването му по взаимно съгласие на страните. Изключение от това правило е само хипотезата на чл. 114а КТ, тъй като законодателят е установил императивно, че трудовите договори за сезонна селскостопанска работа във всички случаи имат продължителност от един ден. Действително чл. 114а, ал. 2 КТ допуска един работник да сключва такъв договор и повече от един път. Ограничението е формулирано в закона като „не повече от 90 дни в една календарна година“, което означава, че лицето може да работи общо по не повече от 90 трудови правоотношения по чл. 114а КТ, възникнали с един или повече работодатели.

Времетраенето на допълнителните трудови договори има значение не само по при определяне продължителността на действието на трудовото правоотношение във времето, но и по отношение реда и начина на прекратяването му преди изтичане на уговорения срок, в случай че има такъв. Ако липсва изрична уговорка между страните относно продължителността на трудовия договор, съгласно текста на чл. 67, ал. 2 КТ, той ще се смята сключен за неопределено време.

1.6. Работно време по трудов договор за допълнителен труд.

1.6.1. Продължителност на работното време.

В изложението е посочено, че, когато уговарят продължителността на работното време по допълнителния трудов договор, страните следва да се съобразят с работното време по основния трудов договор. Разгледана е възможността за предоставяне на изрично писмено съгласие от работника или служителя да работи повече от 48 часа седмично (чл. 113, ал. 2 КТ), както и последиците в случаите, когато такава съгласие не е дадено.

Като пропуск на законодателя е отчетена липсата на установено в КТ право на работодателя по допълнителния трудов договор да изисква писмена информация от работника или служителя или от основния работодател относно продължителността на работното време.

1.6.2. Разпределение на работното време.

Трудовият договор за допълнителен труд трябва да съдържа изрична уговорка по отношение разпределението на работно време, което да бъде извън установеното работно време по основния трудов договор (арг. от чл. 115 КТ във вр. с чл. 110, чл. 111, 114 КТ). Като допълнително ограничение на договорната свобода на страните по допълнителния трудов договор са посочени възможностите на основния работодател да установява удължено работно време, ненормиран работен ден и задължение за полагане на извънреден труд, в допустимите от закона случаи.

1.7. Основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане.

Тук изложението препраща към § 2, Раздел IV, т. 4 на Глава първа, където е разгледан въпросът за трудовото възнаграждение при полагането на допълнителен труд.

1.8. Размер на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски.

Работник или служител, който работи по допълнителен трудов договор на непълно работно време, има право на платен годишен отпуск

пропорционално на времето, признато за трудов стаж (чл. 23, ал. 2 НРВПО). Въз основа на установения по правилата на чл. 355 КТ трудов стаж се определя и конкретният размер на платения годишен отпуск, който винаги е в работни дни. Този отпуск се ползва на самостоятелно основание, а не се добавя към платения годишен отпуск по основното трудово правоотношение.

1.9. Еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовото правоотношение.

Тук е изяснено приложението на общите правила за прекратяване на трудовото правоотношение с предизвестие - по чл. 326 и чл. 328 КТ, по отношение на трудовите договори за допълнителен труд. Макар в чл. 334, ал. 1 КТ да е предвидена една специална възможност за по-облекчено прекратяване на допълнителното трудово правоотношение – с предизвестие от 15 дни, това не означава автоматично, че срокът на предизвестие, приложим при този вид трудови договори може да бъде уговорен на 15 дни. Напротив, той ще зависи единствено от времетраенето на договора, т.е. дали той е сключен като срочен или като такъв за неопределено време.

## II. Допълнително (факултативно) договорно съдържание.

Възможността за включване в трудовия договор за допълнителен труд и на други уговорки, освен изрично посочените в чл. 66, ал. 1 и чл. 115 КТ, е предвидена от законодателя в чл. 66, ал. 2 КТ. Става дума за уговорки по такива въпроси, свързани с престирането на работната сила, които не са уредени с императивни правни норми или са по-благоприятни за работника или служителя от уговореното в колективния или индивидуалния му трудов договор.

## III. Законово съдържание.

### 1. Трудов стаж по допълнителен трудов договор.

Изчисляването на трудовия стаж при наличието на ограниченията, предвидени в чл. 113, ал. 1 и 2, както и в чл. 152 и 153 КТ, е установено в чл. 355 КТ. Трудовият стаж, положен както по основния трудов договор, така и по трудовите договори за допълнителен труд, се изчислява в дни, месеци и години - по реда на чл. 355, ал. 2 КТ. При нормална 8-часова продължителност на работния ден е достатъчно работникът или служителят да работи по едно или няколко трудови правоотношения най-малко 4 часа, за да придобие 1 ден трудов стаж. Оттук, по аргумент от противното, може да се направи извод и в обратната насока - че дори когато лицето работи в максимално допустимите от закона рамки, т.е. на пълен работен ден (8 часа) по



основен трудов договор и на 4-часов работен ден - по допълнителен трудов договор, това време му се признава все за 1 ден трудов стаж.

По различен начин стои въпросът относно зачитането на трудов стаж в случаите, в които работното време по основното трудово правоотношение е по-малко от 4 часа или пък само през някои дни от работната седмица. Ако такава хипотеза е налице, то отработеното време по допълнителния трудов договор ще се признава за трудов стаж - до допълване на минимално изискуемата от закона (4-часова) продължителност на работния ден. Но и в тези случаи сумиране на работното време през един работен ден по основното и допълнителното трудово правоотношение не се извършва.

2. Обезщетения, несвързани с прекратяване на трудовото правоотношение.

В тази точка е разгледано приложението на обезщетенията, дължими при работа по трудово правоотношение за допълнителен труд, които не са непременно свързани в неговото прекратяване. Тук се включват: обезщетението за временна неработоспособност (чл. 162 КТ); обезщетението за отказ от водене на преговори и непредоставяне на информация (чл. 52 КТ); обезщетенията при ангажиране имуществената отговорност на работодателя (чл. 220 и сл. КТ); обезщетението за незаконно недопускане до работа (чл. 213 КТ), както и това за незаконно отстраняване от работа (чл. 214 КТ); обезщетенията, свързани с командироване на работниците и служителите (чл. 215 КТ); обезщетението при преместване на работа в друго населено място (чл. 216 КТ); обезщетението при трудоустрояване (чл. 217 КТ), както и при трудоустрояване на бременни жени или кърмачки (чл. 309 КТ); обезщетението при невъзможност за явяване на работа поради бедствие (чл. 218 КТ); обезщетението при отказ на работника или служителя да изпълнява възложената му работа, поради възникнала сериозна и непосредствена опасност за живота и здравето му (чл. 219 КТ); обезщетението при незаконно преместване на по-нископлатена работа (чл. 225, ал. 2, предл. второ КТ); обезщетението за причинени на работника или служителя вреди поради неиздаване или несвоевременно издаване на необходимите му документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, или вписване на неверни данни в издадените документи (чл. 226, ал. 1 КТ) и др.

3. Недействителност на трудовия договор за допълнителен труд.

В изложението се открояват тези специфични пороци на волята, водещи до недействителност, които могат да се проявят тогава, когато

работникът или служителят полага труд едновременно по повече от едно трудово правоотношение.

Това са случаите на: 3.1. Трудов договор за допълнителен труд, сключен със същия работодател за работа, която е идентична или сходна с тази по основното трудово правоотношение; 3.2. Трудов договор за допълнителен труд със същия работодател за работа, която се извършва в рамките на установеното между страните работно време по основния договор; 3.3. Липса на уговорка относно продължителността на работното време по трудовия договор за допълнителен труд.

4. Прекратяване. Дължими обезщетения. Трудови спорове.

4.1. Прекратяване на трудовия договор за допълнителен труд.

Основанията за прекратяване на трудовите правоотношения са установени в Глава шестнадесета КТ (чл. 325 - 333). Няма пречка на някои от тях да бъдат прекратени и трудовите договори за допълнителен труд. Действително, такава е първата възможност, която предвижда чл. 334 КТ като казва „освен в предвидените в този кодекс случаи...“. В допълнения към тези основания законодателят регламентира и един по-облекчен и бърз начин за прекратяване на трудовите договори за допълнителен труд. Съгласно разпоредбата на чл. 334, ал. 1 КТ трудовият договор за допълнителен труд (този по чл. 110, 111 и 114, ал. 1 КТ) може да бъде прекратен от работника или служителя или от работодателя и с предизвестие от 15 дни.

За да не съществува съмнение относно приложението на предварителната закрила при уволнение при прекратяване с 15-дневно предизвестие, разпоредбата на чл. 334, ал. 2 КТ установява, че в тези случаи чл. 333 КТ не се прилага.

Тук е разгледано и обезщетението по чл. 220 КТ – при неспазване срока на предизвестията от някоя от страните.

4.2. Обезщетения, свързани с прекратяване на допълнителния трудов договор.

Тук са изяснени предпоставките за получаване на обезщетенията по чл. 221, чл. 222, 224, 226 и 331 КТ при прекратяване на допълнителното трудово правоотношение.

4.3. Трудови спорове.

Споровете относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването (в това число и дължимите обезщетения, свързани с прекратяването) на трудовия договор за допълнителен труд, представляват трудови спорове по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ. При

трудовете договори за допълнителен труд на практика това са основно спорове за трудово възнаграждение и по-рядко за незаконно уволнение.

5. Осигурителноправни аспекти на трудовия договор за допълнителен труд.

5.1. Осигуреност на лицата, полагащи труд по допълнителен трудов договор.

В тази точка е направен изсторически преглед на осигуряването по допълнителен трудов договор в българското законодателство.

5.2. Осигурителен доход и ред за внасяне на осигурителни вноски при съществуване на повече от едно трудово правоотношение.

Тук са посочени особеностите на осигуряването при едновременно съществуване на основен и допълнителен трудов договор – по отношение на общественото и здравното осигуряване.

Обсъдена е разпоредбата на чл. 6, ал. 11 КСО, която установява правилото, че за лицата, които получават доходи от дейности на различни основания, осигурителни вноски се правят върху сбора от осигурителните им доходи, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход, установяван ежегодно със Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО) за съответната календарна година. Обърнато е специално внимание на задължението на лицата, работещи по допълнителен трудов договор, да декларират пред всеки следващ осигурител дохода, върху който се дължат осигурителни вноски, като се спазва поредността, определена в чл. 6, ал. 11 КСО. Неспазването на това нормативно регламентирано задължение може да доведе до неправилно определяне на размера на осигурителния доход на осигурените лица.

5.3. Осигурителен стаж по трудов договор за допълнителен труд.

По отношение на осигурителния стаж, приложение намира чл. 38, ал. 11 от Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж (НПОС), която установява правилото, че когато през календарния месец лицето е било осигурено на различни основания, за осигурителен стаж се зачита не повече от един месец.

Посочено е че в нашето законодателство, в периода от 01.01.2002 г. до 31.12.2015 г., действа разпоредбата на чл. 9, ал. 8 КСО (отм.), съгласно която за осигурителен стаж при придобиване право на пенсия, ако това е по-благоприятно за лицето, се зачита в съотношение 4 години за 5 години от трета категория времето, през което лицето е работило при пълно работно време по основен трудов договор и по допълнителен или

втори трудов договор с дневна продължителност на работното време не по-малко от 3 часа.

5.4. Особенности в осигуряването по трудовия договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа.

В тази точка се открояват спецификите на трудовия договор по чл. 114а КТ по отношение на осигуряването.

## **ГЛАВА ВТОРА**

### **ВИДОВЕ ТРУДОВИ ДОГОВОРИ ЗА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД**

#### **§ 1. Видове трудови договори за допълнителен труд по Кодекса на труда.**

I. Допълнителен труд при същия работодател (чл. 110 КТ).

Хипотезата на т. нар. вътрешно съвместителство е уредена от законодателя в чл. 110 КТ. Характерните особености на този вид допълнителен трудов договор са две. Първата от тях е свързана с известното ограничаване на свободата на договаряне между страните, тъй като може да се уговаря само работа, която не попада в кръга на трудовите задължения на работника или служителя по съществуващото вече между страните трудово правоотношение. Втората специфика на трудовия договор по чл. 110 КТ е изискването трудът по него да се полага извън установеното за работника или служителя работно време по основното трудово правоотношение. Това включва и хипотезите на работа по вътрешно съвместителство извършена през времето, докато работникът или служителят е освободен от престацията си по основното трудово правоотношение, например поради ползването на някой от законоустановените отпуски. Основната цел на законодателя, въвеждайки посоченото по-горе ограничение, е да изключи възможностите за прикриване полагането на извънреден труд.

1. Отграничаване на допълнителната работа по чл. 110 КТ от извънредния труд.

В изложението са посочени приликите и разликите между двете хипотези.

2. Отграничаване на допълнителната работа по чл. 110 КТ от вътрешното заместване със съвместителство.

На това място е разгледана хипотезата на съвместяване на повече от една професия или длъжност, което, притежава съвсем различни характеристики от полагането на труд по допълнителен трудов договор.

3. Отграничаване на допълнителната работа по чл. 110 КТ от временното изменение на мястото и характера на работата от работодателя по чл. 120 КТ.

Полагането на труд по допълнителен трудов договор по чл. 110 КТ се различава от вътрешното заместване (чл. 120 КТ), при което работникът или служителят може да изпълнява по принцип всяка работа, включително и такава, покриваща отчасти трудовите функции по основното трудово правоотношение. Става дума за хипотезите на едностранно изменение на мястото и характера на работата от страна на работодателя при производствена необходимост или при престой.

#### II. Допълнителен труд при друг работодател (чл. 111 КТ).

Този трудов договор е по-известен в практиката като външно съвместителство. Съгласно посочената разпоредба, работникът или служителят има възможност да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение, „освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение“. Изведени са основните правни белези на външното съвместителство.

Законът поставя редица условия, които следва да са налице, за да бъде законосъобразно полаган труд по допълнително трудово правоотношение с друг работодател: 1) Възложената работа трябва да се извършва извън законоустановеното за работника или служителя работно време по основния трудов договор. Работата по външно съвместителство може да съдържа елементи от основното трудово правоотношение, или дори може да бъде от абсолютно същия характер. 2) Липсата на изрична уговорка в индивидуалния трудов договор по основното трудово правоотношение на работника, която да ограничава сключването на допълнителен трудов договор с друг работодател за времето, докато действа основният трудов договор. Такава уговорка би могла да се реализира по различен начин: 1) чрез включване в основния трудов договор на изрична забрана за полагане на допълнителен труд при друг работодател; 2) посредством включването на клауза в договора, която да предвижда получаването на изрично писмено съгласие от основния работодател преди сключване на трудов договор по чл. 111 КТ; 3) наличието на клауза, която да предвижда режим на уведомяване на работодателя по основното трудово правоотношение - изрично и писмено, преди момента на сключване на трудов договор за допълнителен труд с другия работодател.

В този раздел е изяснена и същността, както и мястото на тази забранителна или ограничителна клауза в основния трудов договор, както и действието ѝ във времето. Подчертано е че в случая не става дума за ограничаване на правото за полагане на допълнителен труд „изобщо“ и „по принцип“. Дори при наличието на такава клауза в основния трудов договор, работникът или служителят все пак може да полага допълнителен труд по други правоотношения.

III. Трудов договор за работа през определени дни от месеца (чл. 114 КТ).

В този раздел се проследява възникването и развитието на нормативната уредба в Кодекса на труда, регламентираща възможността да се извършва работа само през определени дни от месеца. Разгледани са възможностите за сключването на този вид трудов договор както като такъв за допълнителен труд, така и като основен трудов договор.

Особеност на трудовия договор по чл. 114 КТ е че страните предварително трябва да определят дните, в които работникът или служителят ще изпълнява трудовете си задължения. Това не могат да бъдат всички работни дни от месеца. Следва да се уговори още и разпределението на работното време (арг. от чл. 115, предл. второ КТ), като работните дни могат да са последователни или разпокъсани.

Обсъдени са възможностите за прекратяване на този вид трудови договори.

IV. Трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а КТ).

В този раздел е изведена целта, която преследва законодателят при регламентирането на този вид трудов договор в Кодекса на труда през 2015 г., а именно: да ограничи недеklarираната сезонна заетост при селскостопанските работници, както и да мотивира работодателите – земеделски стопани, а по-късно и тютюнопроизводители, да сключват трудови договори с такива работници, при значително облекчен режим. Посочено е и съображението, поради което трудовият договор по чл. 114а КТ се намира в главата, посветена на трудовете договори за допълнителен труд - обстоятелството, че той е зависим от годишните сезони и винаги осигурява краткотрайна заетост на работника. Следователно той трудно би могъл да представлява основен източник на трудови доходи. Този трудов договор за сезонна селскостопанска работа се сключва за един ден, следователно началото и краят на изпълнение на задълженията по него са в рамките на един и същи календарен ден. Посочени са възможностите за уговарянето на пълно или непълно

работно време, като е отчетено, че времето на работа по този трудов договор не се признава за трудов стаж.

На следващо място тук е отчетена спецификата на страните по известния в практиката като „еднодневен трудов договор“. Всяко физическо лице, в трудово дееспособна възраст, т.е. навършил 16-годишна възраст, може да бъде работник по такъв трудов договор, като не се изисква специална квалификация и/или образование, нито преходен трудов стаж. По отношение на този вид трудов договор обаче съществува изискването да са налице кумулативно две условия, към момента на възникване на трудовото правоотношение: 1) работодателят по това правоотношение задължително да притежава качеството регистриран земеделски стопанин или тютюнопроизводител; 2) работата, за която страните се уговарят, да е в основна икономическа дейност „Растениевъдство“ и да е свързана с обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят, лавандула и тютюн.

Посочени са всички формални изисквания, установени в закона по отношение на трудовите договори по чл. 114а КТ, чиято цел е да се осигури достатъчна степен на защита на работниците, страна по тях, и същевременно да се ограничат възможностите за незаконосъобразното им използване от работодателите – регистрирани земеделски стопани или тютюнопроизводители.

## **§ 2. Особености на трудовите договори за допълнителен труд по някои специални закони.**

I. Трудов договор за допълнителен труд по Закона за висшето образование (ЗВО).

Обсъдени са спецификите на полагането на допълнителен труд по ЗВО, като е направен анализ на разписаното от законодателя в § 4д ДР на ЗВО легално определение на понятието „основен трудов договор“. Отправена е критика към начина на формулирането му, като са изтъкнати съображения, че то следва да се придържа към общите правила на КТ по отношение на разбирането за основно и допълнително трудово правоотношение. В тази връзка е отравеното и предложението *de lege ferenda*.

II. Трудов договор за допълнителен труд по Закона за здравното осигуряване (ЗЗО) и Закона за лечебните заведения (ЗЛЗ).

Правилата за сключване на трудовите договори със здравните специалисти са подчинени на общата уредба в Кодекса на труда. ЗЛЗ обаче, подобно на ЗВО, разполага със собствена легална дефиниция на

понятието „основен трудов договор“. Тя се съдържа в § 1, т. 7 ДР на ЗЛЗ, който въздига като основен критерии при преценката дали един трудов договор по ЗЛЗ е основен или за допълнителен труд, продължителността на работното време. Понятието „допълнителен трудов договор“ е използвано само веднъж в ЗЛЗ, в разпоредбата на чл. 73, в която е уредена възможността на работещите в лечебни заведения, придобили качеството на университетска болница, да могат да сключват срочни трудови договори за допълнителен труд - за осъществяване на преподавателска дейност във висшето училище като асистент, главен асистент, доцент и професор. В този случаи се прилагат правилата на чл. 48, ал. 3 ЗВО.

Съществуват още няколко допълнителни условия, заложи в двата закона, при преценката на обстоятелството дали лечебното заведение (ЛЗ) за болнична помощ може да бъде страна по договори с директора на Регионалната здравноосигурителна каса (РЗОК), за да получи заплащане за определена/и дейност/и, която/които се осъществява/т в него. Наличието на специалисти на основен трудов договор, не на последно място, само по себе си представлява един от критериите за достъпност и качество на медицинската помощ, съгласно чл. 59в, т. 1 ЗЗО.

Ш. Трудов договор за допълнителен труд по Закона за държавния служител (ЗДСл).

Като проявление на изяснената вече по-горе разпоредба на чл. 112, т. 2 КТ, можем да приемем забраната, регламентирана в ЗДСл, която следва да се преценява към момента на сключване на трудовия договор за допълнителен труд. Самият ЗДСл, в чл. 7, ал. 2, т. 6 предвижда, че работата по трудово правоотношение е пречка за възникване на служебното правоотношение. Допълнително трудово правоотношение с такова лице би могло да възникне и по-късно, по време на действие на служебното правоотношение по ЗДСл. Това, на свой ред, е основание за прекратяване на служебното правоотношение, поради несъвместимост (арг. от чл. 103, ал. 1, т. 4, предл. първо ЗДСл). С посочените разпоредби законодателят е заявил ясно и категорично, че е недопустимо държавните служители, докато притежават това качество, да полагат труд по трудови правоотношения, включително и по трудов договор за допълнителен труд. Изключение от това правило законът допуска само по отношение на преподавателската дейност във висше училище (чл. 7, ал. 2, т. 6, предл. последно ЗДСл). Целта на изключението е да се използва в максимална степен професионалният опит и уменията на преподавателите във



висшите училища за усъвършенстване на дейността на администрацията. Основното правоотношение в този случай ще бъде служебното, а преподавателската дейност ще бъде само допълваща и съпътстваща основаната дейност на лицето.

Подобно на отношението допълнителен трудов договор – основен трудов договор по КТ, ЗДСл предвижда възможността за възникването на „допълнително служебно правоотношение при незаета длъжност“ (чл. 16 ЗДСл). Допълнителния характер на това служебно правоотношение се преценява с оглед съществуващото към момента на възникването му предходно основно служебно правоотношение. Такова допълнително служебно правоотношение възниква еднократно и за определен срок – до заемане на незаетата длъжност, но за не повече от 6 месеца. Става дума за едно специфично вътрешно съвместителство, което възниква, развива се и се прекратява само на плоскостта на служебните правоотношения по ЗДСл.

### **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Дисертационният труд завършва с обобщаване на резултатите от изследването на допълнителните трудови договори и представяне на направените в хода на изложението предложения *de lege ferenda*.

## **III. ПУБЛИКАЦИИ НА АВТОРА ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА**

**1. Превръщане на трудовия договор за допълнителен труд в основен трудов договор** - В: Сборник „Актуални правни проблеми“, Научни трудове на ИДП при БАН, том. XIV, под ред. на Цв. Каменова. С., ИДП при БАН, 2016, 132-138

**2. Практически аспекти на работата по трудов договор по чл. 114 от Кодекса на труда** – В: Сборник „Юбилейна научна конференция по повод 70 години от приемането на първия Кодекс на труда и 35 години от приемането на действащия Кодекс на труда“, ИДП при БАН, пред. печат 2021

**3. Допълнителни трудови договори по Закона за висшето образование** – В: специализирано юридическо онлайн издание на ЮФ на ПУ „Паисий Хилендарски“ „Studia Juris“, 2021, бр. 2, 50-59, достъпно на адрес: <https://studiaiuris.com/>