СОФИЙСКИ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ“

ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

КАТЕДРА „ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНО ПРАВО“

ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА ДОПЪЛНИТЕЛЕН ТРУД – БЕЛЕЗИ И ВИДОВЕ

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за придобиване на образователна и научна степен „доктор“

по професионално направление: 3.6 Право (Трудово право и обществено осигуряване)

Дисертант:

Мартин Николаев Минков

София

2025

I. Обща характеристика на дисертационния труд

1. Значение и актуалност на темата

Развитието на обществено-икономическите отношения в Република България отрежда все по-голямо значение на трудовите отношения, свързани с полагането на допълнителен труд. Все по-ярко се открояват потребностите, а оттук и специфичният интерес на страните, работник или служител (служител) и работодател - от встъпване в допълнително трудово правоотношение. *Интересът на служителя* се състои в придобиването на допълнителен доход, необходим за задоволяване в по-пълна степен на неговите и/или тези неговите близки жизнени потребности. Освен това допълнителният труд се явява и средство за служителя, посредством което да повишава своята професионална квалификация и/или да придобива нова квалификация, без в същото това време да „губи“ дохода от полагания труд по друго трудово правоотношение. *Интересът на работодателя*, от друга страна, е продиктуван от недостига на лица в работоспособна възраст в страната, които да притежават необходимите професионални и лични качества за ефективно извършване на работа, от каквото и да е естество. Недостигът на „кадри“ в редица сектори изостря необходимостта от използване на работната сила на един служител от различни работодатели, а е известно, че един от най-засегнатите в последните десетилетия е сектор „здравеопазване“. Работодателят има особен интерес и от това да използва допълнителния труд на свой служител, доказал своите лични и професионални качества в процеса на работа, вместо да поема риска от наемане на „нов“ служител, който не притежава такива. Интересът и на двете страни е признат на най-високо ниво в Конституцията на Република България, доколкото този на служителя се реализира чрез упражняване на правото на труд, уредено в чл. 48, ал. 1 КРБ, а този на работодателя - чрез упражняване на правото на свободна стопанска инициатива, уредено в чл. 19 КРБ. При полагане на допълнителния труд възникват редица правни и фактически проблеми, чието разрешаване е наложително, с оглед гарантиране на тези две конституционно уредени права. Това налага извършването на по-задълбочен научен анализ на отношенията, свързани с полагане на допълнителния труд, и в частност - на правната уредба, създадена от държавата с оглед разрешаване на поставените проблеми. Въпреки това, че темата е представлявала и представлява интерес за немалко на брой научни изследвания, разглежданият научен труд

изследва проблематиката на допълнителния труд от самостоятелен зрителен ъгъл, което позволява в него да се застъпят и аргументират самостоятелни, оригинални тези.

2. Предмет, цел и метод на изследването

Научният анализ е направен през призмата на трудовия договор за допълнителен труд като основание за възникване на допълнителното трудово правоотношение, санкционирано от държавата като правно-организационна форма, в която се реализират отношенията по полагане на такъв труд. Предмет на изследване са най-напред родовите белези на трудовия договор за допълнителен труд, които се извеждат по тълкувателен път от дефиницията за основно трудово правоотношение в пар. 1, т. 12 от ДР на Кодекса на труда (КТ). Основната теза, застъпена и аргументирана в изложението, се отнася до видовете трудови договори, които разкриват съответните белези. Застъпва се разбиране, че това са трудовите договори за допълнителен труд, уредени в чл. 110 и чл. 111 КТ, както и трудовите договори за вътрешно заместване и вътрешно съвместителство, уредени в чл. 259 КТ. Около тази теза се изгражда и останалата част от изследването, която е посветена на правното значение на белезите на трудовия договор за допълнителен труд и, в частност, на особеностите, свързани със *сключването* и *необходимото съдържание* на всеки от неговите видове.

Целта на научния труд е заложена в неговия предмет. Определянето на белезите на трудовия договор за допълнителен труд цели поставяне в рамка на основната проблематика, свързана с полагане на допълнителния труд. Детайлният анализ на особеностите, свързани със сключването и необходимото съдържание на всеки от видовете трудови договори за допълнителен труд, от друга страна, позволява обхващане на една съществена част от тази проблематика. Поставянето на фокуса на изследването върху елементите от необходимото договорно съдържание има за цел изясняване на параметрите на свободата на договаряне на страните при конкретизиране на основните трудови права и задължения по учредяваното от тях допълнително трудово правоотношение. Очертаването на тези параметри се явява основен „инструмент“, посредством който държавата, прилагайки характерния за трудовото право метод на правно регулиране, урежда отношенията по полагане на допълнителния труд. Изследването не се изчерпва единствено с посочване и тълкуване на действащата уредба, но държи сметка и за нейната ефективност с оглед на степента на постигане на

заложените в нея функции, а там, където е необходимо, се правят предложения *de lege ferenda* с оглед на нейното усъвършенстване.

Основният метод на изследване е правно-догматичният метод, посредством който се анализира действащата правна уредба. Изследването включва анализ на съдебната практика на българските съдилища по тълкуване на уредбата. Отчитат се и се използват постиженията на правната наука до момента и се анализират становищата на други автори по допирни с предмета на изследването точки.

3. Обем и структура на дисертационния труд

По своя обем дисертационният труд се състои от 293 страници, включващи заглавие, съдържание, увод, изложение, заключение и библиография. В структурно отношение той се състои от увод, изложение от три обособени части, всяка от които е разделена на параграфи, а те - на отделни точки, където това е необходимо, както и заключение. В уводната част се изтъква актуалността на избраната тема и се очертава нейният предмет, чийто анализ се разгръща в трите части на изложението. Първата част включва анализ на правната уредба на трудовия договор за допълнителен труд и на неговите родови белези. Втората част има за предмет трудовия договор за допълнителен труд с друг работодател, уреден в чл. 111 КТ. Третата част включва анализ на видовете трудови договори за допълнителен труд със същия работодател, уредени в чл. 110 и чл. 259 КТ. Заключението обобщава най-важните изводи, направени в хода на изследването, както и приносните моменти в работата.

II. Изложение на основните тези в дисертационния труд

1. Част първа

Част първа носи заглавието *„Правна същност на трудовия договор за допълнителен труд“*. *Първият параграф* е посветен на неговата уредба, установена в различни по вид и степен на йерархия източници на трудовото право, анализирани в низходящ йерархичен ред. *Основополагащо значение* при изграждане на уредбата имат *правото на труд* и *правото на свободна стопанска инициатива*, уредени на най-високо йерархично ниво в чл. 48, ал. 1 и чл. 19, ал. 1 от Конституцията. Тези две неотменими конституционни права предопределят двете основни функции на уредбата на трудовия договор за допълнителен труд и намират проявление във всички нейни аспекти. Закрилната функция се изразява в признаване и гарантиране на възможността на служителя да полага допълнителен труд като способ за придобиване на допълнителен доход и лично усъвършенстване, доколкото допълнителното натоварване не създава прекомерен риск за неговия организъм. Икономическата функция, от своя страна, намира израз в признаване и гарантиране на възможността на работодателя да използва ефективно допълнителния труд в своята стопанска дейност, както и в защита на неговия негативен интерес, накърнен при осъществяване на конкурентна дейност от негов служител при друг работодател. *Следващ, важен аспект* се отнася до вътрешните, държавни източници на ниво закон, които съдържат основната част от уредбата, в съответствие с изискването в чл. 16 КРБ. Изтъква се първостепенното значение на Кодекса на труда, чиято уредба позволява извеждане на белезите на трудовия договор за допълнителен труд чрез тълкуване на дефиницията за основно трудово правоотношение в пар. 1, т. 12 ДР на КТ. В тази връзка, изследването засяга и въпроса за значението на дефинициите за основен трудов договор в пар. 4, буква „д“, т. 1 ЗВО, в пар. 1, т. 24 ЗЗО, в пар. 1, т. 7 ЗЛЗ и на тази за основно трудово правоотношение в пар. 1, т. 52 ЗДДФЛ. Застъпва се разбиране, че тези дефиниции не са специални спрямо тази в пар. 1, т. 12 ДР на КТ, не изключват нейното прилагане и не определят трудовоправните последици, следващи от характера на сключвания трудов договор. Освен дефиницията на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, Кодексът на труда съдържа уредба в обособения Раздел IX на Глава пета, в чл. 259, както и в чл. 334 КТ, която обхваща четири отделни вида трудови договори за допълнителен труд.

Наличието на такава уредба изразява усилията от страна на държавата да уреди в пълнота отношенията по полагане на допълнителен труд, но тя разкрива и съществен недостатък, на който се обръща внимание. Обособената уредба в Раздел IX на Глава пета, както и в чл. 334 КТ, се отнася и до трудовия договор за работа през определени дни от месеца (чл. 114 КТ), трудовия договор за краткотрайна селскостопанска сезонна работа (чл. 114, буква „а“ КТ), както и трудовия договор за стажуване (чл. 233, буква „б“ КТ), които не са трудови договори за допълнителен труд. В същото време, извън нея остават трудовите договори за вътрешно заместване и вътрешно съвместителство, уредени в чл. 259 КТ, които в действителност разкриват белезите на трудовия договор за допълнителен труд. Това е съществена слабост, която затруднява систематичното тълкуване и във връзка с нейното отстраняване са направени няколко *предложения de lege ferenda*. На законово ниво уредба се съдържа и в специални, „нетрудови“ закони, каквито са Законът за лекарствените продукти в хуманната медицина – чл. 223, ал. 1, Законът за митниците – чл. 10, ал. 2, т. 2 и Законът за частната охранителна дейност – чл. 50, ал. 1 и 2, в които се уреждат определени забрани за полагане на допълнителен труд. В изследването се посочват и се анализира значението и на няколко източника, разположени в *йерархични нива, различни от ниво „закон“*. Такива източници са Директива 93/104/ЕО и Директива 2003/88/ЕИО относно някои аспекти на работното време като актове на вторичното право на Европейския съюз. Те имат значение при създаване на уредбата на максималната продължителност на работното време в чл. 113 КТ и на междудневната и седмичната почивка в чл. 152 КТ и чл. 153 КТ, релевантни при определяне на свободата на договаряне на страните. Обръща се внимание и на наличието на уредба в някои източници на подзаконово ниво и на значението на колективния трудов договор, правилника за вътрешния трудов ред и вътрешните правила за работната заплата като сакционирани от държавата, недържавни източници.

Във втория параграф на част първа се извеждат и анализират белезите на основното трудово правоотношение, което е предмет на дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ. При изясняване на неговата същност, то се съпоставя с трудовия договор за допълнителен труд. Взаимната връзка и обусловеност на двете понятия позволяват извеждане на белезите на трудовия договор за допълнителен труд по тълкувателен път от дефиницията на основно трудово правоотношение. Приема се, че *основното трудово правоотношение е първото от две или повече едновременно съществуващи трудови правоотноошения, по които*

служителят е един и същ. Първият белег на основното трудово правоотношение се определя в зависимост от броя на едновременно съществуващите трудови правоотношения, при което се налага разглеждане на две алтернативни хипотези. Застъпва се разбиране, че в хипотезата на едно-единствено трудово правоотношение то е основно, без значение от основанието за неговото възникване, от неговите страни или съдържание. При положение обаче, че са налице две или повече едновременно съществуващи трудови правоотношения, основно е едно измежду всички тях и в качеството си на такова, то обуславя допълнителен характер на всички останали. Във връзка с този белег се открива слабост в дефиницията на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, която не установява изискване основното трудово правоотношение да е налично и да съществува към момента на учредяване на допълнителното. Стига се до извод, че едно основно трудово правоотношение обуславя допълнителен характер на друго, дори и тогава, когато то вече е прекратено. Подобно разбиране, заложено в действащата редакция на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, не е нито функционално издържано с оглед предназначението на уредбата, нито пък е систематично издържано с оглед уредбата на отделните видове трудови договори за допълнителен труд. В тази връзка се прави *предложение de lege ferenda* за изменение на дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ, така че да се установи изискване основното трудово правоотношение да е налично и съществуващо към момента на възникване на допълнителното. *Вторият белег* се извежда директно от дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ, която урежда *поредността на възникване* на едновременно съществуващите трудови правоотношения като критерий за тяхното съпоставяне и характеризиране като едно основно към едно или повече на брой допълнителни. При прилагането на този критерий, основното трудово правоотношение е *първо по ред на възникване*, при това независимо от основанието, на което то възниква, от неговите страни и съдържание, както и от това дали по него реално се полага труд. Изборът на такъв критерий е от изключително значение, доколкото служителят по едно основно трудово правоотношение разполага със значително по-голяма закрила в сравнение с такъв по допълнително. Неглижирането на съдържанието на трудовото правоотношение, и особено на размера на получаваното от служителя трудово възнаграждение, поставя под въпрос избора на поредността като критерий в пар 1, т. 12 ДР на КТ, с оглед постигането на социалните функции на трудовото право. Този въпрос се поставя изключително остро във всички хипотези, при които служител получава по-голямо по размер трудово

възнаграждение по допълнително трудово правоотношение в сравнение с това по основното. В противовес на становищата на различни автори, в научния труд се аргументира тезата, че това е един подходящ критерий, който не препятства постигането на социалните функции на трудово право. В подкрепа се навеждат няколки групи аргументи, първата от които се отнася до *социалните аспекти* при евентуален избор и прилагане на друг критерий, какъвто се явява размерът на трудовото възнаграждение. Макар да е водещ фактор, размерът на трудовото възнаграждение не е фактор, който определя специфичния интерес на служителя във всеки конкретен случай. От значение са редица други фактори, като например, заеманата от служителя длъжност, продължителността на работното време, времетраенето, мястото на работа, наличието на изпитателен срок, начин на изчисляване на работното време, вид на работните смените при сумирано изчисляване на работното време и др. Служителят може да прецени, че има интерес основно трудово правоотноошение да е това, което: предоставя възможност да се развива в дадено професионално направление, без значение от първоначалното, по-малко по размер трудово възнаграждение; или учреденото за неопределено време, доколкото то е траен и сигурен за него източник на доход или това, по което не е установен изпитателен срок и др. *Втора група* от аргументи в подкрепа на действащата редакция на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, включва важни *практически аспекти* при евентуален избор и прилагане на други критерии. Посочва се, че изборът на такъв, без значение дали това е размерът на трудовото възнаграждение или друг критерий, поставя сериозни пречки за тяхното успоредно съществуване. Във връзка с тяхното разрешаване се налага промяна в характера на първото по ред на възникване трудовото правоотношение, което поради съображения, свързани с правната сигурност, е възможно само по силата на ново, допълнително писмено споразумение (по арг. чл. 119 КТ). Необходимостта от такова не само обезсмисля прилагането на други критерии, различни от поредността, но и поставя много съществени проблеми в хипотеза, при която такова не се сключва. *Третата група* от аргументи засяга някои аспекти, свързани с прилагането на поредността като критерий за определяне на характера на трудовото правоотношение. Наличието на основно трудово правоотношение не поставя абсолютни и непреодолими пречки за служителя да „постъпва“ на друга, по-добре заплатена работа по друго основно трудово правоотношение. За тази цел, той трябва най-напред да прекрати това трудово правоотношение, което може да направи с упражняване на правото на прекратяване с предизвестие, уредено в чл. 326 КТ, и едва тогава

да встъпи като страна в следващото. Това е реална, при това често срещана хипотеза, при която служителят „сменя“ своята основна работа с друга. Няма пречка той да продължи изпълнението на предишната работа по допълнително трудово правоотношение, но това се допуска само по силата на нов трудов договор, който вече следва да се квалифицира като трудов договор за допълнителен труд. Най-накрая се приема, че прилагането на поредността като формален критерий, допринася за постигането на социална справедливост, тъй като се дава възможност на служителя сам да определя коя работа да изпълнява по основно трудово правоотношение, ръководейки се от своя собствен интерес. *Третият белег* на основното трудово правоотношение не се извежда непосредствено от текста на дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ, а по тълкувателен път от действащата уредба. Застъпва се разбиране, че едно основно трудово правоотношение обуславя допълнителния характер на друго, в случай че е налице съвпадане на служителя като страна по двете трудови правоотношения. Колкото и „очевиден“ да е този белег, неговото отсъствие от дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ, налага прилагането на функционално и систематично тълкуване на уредбата. Този пропуск представлява следващата слабост в дефиницията на пар. 1, т. 12 ДР на КТ и във връзка с отстраняването ѝ, е направено следващото *предложение de lege ferenda.* В заключение на анализа относно белезите на основно трудово правоотношение, е направено предложение *de lege ferenda* за промяна в дефиницията по такъв начин, че тя да гласи: *„Основно трудово правоотношение“ е всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е учредено и съществува при сключване на трудов договор за допълнителен труд със същия работник или служител.*

Третият параграф на част първа е насочен към изясняване на същността и белезите на допълнителното трудово правоотношение, които са противоположни по отношение на белезите на основно трудово правоотношение. Застъпва се разбиране, че *допълнителното трудово правоотношение е второто, както и всяко следващо по ред на възникване от две или повече едновременно съществуващи трудови правоотношения, по които един и същ служител е страна*. Това разбиране се основава на изведените във втори параграф на част първа белези на основно трудово правоотношение. Интерес за изследването представлява основанието за възникване на допълнителното трудово правоотношение като той е породен от текста на дефиницията, която съпоставя основното трудово правоотношение единствено с трудовия договор за допълнителен труд. Поради съображения, свързани с упражняване на

конституционното право на труд и липсата на изрична забрана, се застъпва разбирането, че учредяването на допълнително трудово правоотношение, се допуска не само въз основа на индивидуален трудов договор, но също така и въз основа на проведени конкурс или избор, или пък въз основа на влязло в сила постановление за установяването на прикрит трудов договор, издадено по реда на чл. 405а КТ. В такива хипотези уредбата на трудовия договор за допълнителен труд следва да се прилага съответно по отношение на всяко едно от другите основания за възникване на трудовото правоотношение.

Следващият, четвърти параграф на част първа, има за предмет белезите на трудовия договор за допълнителен труд като основание за възникване на допълнителното трудово правоотношение. Положителен за изследването момент се състои в това, че дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ съпоставя основното трудово правоотношение с трудовия договор за допълнителен труд. Това позволява извеждане на белезите на този трудов договор директно от дефиницията. Като се имат предвид предложенията *de lege ferenda* за изменение с текста на дефиницията, се приема че *трудовият договор за допълнителен труд, е такъв трудов договор, който се сключва от служител, притежаващ качеството служител по основно трудово правоотношение*. Това определение съдържа два кумулативни белега на трудовия договор за допълнителен труд. *Първият белег* се отнася до *момента на неговото сключване*, към който следва да е налице и да съществува основно трудово правоотнойшение. *Вторият белег* засяга *служителя* като страна по трудовия договор, който притежава качеството по същото това основно трудово правоотношение. След като белезите веднъж са изведени, интерес за изследването представляват няколко групи *специфични последици* от тяхното наличие. *Първата група* е свързана с императивния характер на дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ, който се явява гарант за прилагане на уредбата и оттук за ефективно разрешаване на проблемите, свързани с полагането на допълнителния труд. При договаряне на характер на трудовия договор в отклонение от императива на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, възникват някои неблагоприятни последици, *първата* от които се изразява в неговата недействителност (по арг. чл. 74, ал. 1 КТ). Изследва се въпросът за вида на тази недействителност, доколкото той е от значение при определяне на последиците и начина на нейното обявяване. Застъпва се разбиране, че поначало тя е частична, тъй като клаузата, в която се определя характерът на трудовия договор, подлежи на заместване от императива на пар. 1, т. 12 ДР на КТ (по арг. чл. 74, ал. 4 КТ). Тя се обявява по съдебен исков ред като се поддържа, че искът за нейното

обявяване е установителен като последиците от неговото уважаване настъпват изначално, от момента на сключване на недействителната клауза. Обръща се внимание и на това, че „водейки“ се от договорения от тях характер, при сключването на договора страните могат да нарушат други императивни норми или пък характерни за метода на регулиране на трудовото право, диспозитивни норми с императивни граници. Всяко такова нарушение е отделно основание за недействителност (по арг. чл. 74, ал. 1 КТ), чийто вид следва да се преценява във всеки конкретен случай през призмата на чл. 74, ал. 4 КТ. Така например, при положение, че договорят „основен“ характер на сключвания от тях трудов договор за допълнителен труд и го сключват в нарушение на императива на чл. 112 КТ, има основание и за обявяване на неговата пълна недействителност. Тя също се обявява по съдебен исков ред като се поддържа, че се предявява с конститутивен иск, при което действието на нейното обявяване е поставено в зависимост от добросъвестността на служителя (по арг. чл. 75, ал. 5 КТ). В изложението се посочват някои *други последици* при нарушаване на императива на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, които се реализират при осъществяване на контрола за спазване на трудовото законодателсво по реда на гл. XIX КТ. Такива са правомощията на контролния орган, какъвто е Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, които се изразяват в налагане на административно-наказателна отговорност и/или в налагане на принудителни административни мерки. *Втората група* специфични последици, са свързани с обективната невъзможност за промяна в момента на неговото сключване, който винаги е последващ спрямо момента на възникване на основното трудово правоотношение. Това предопределя допълнителен характер на възникналото въз основа на договора допълнително трудово правоотношение за целия период на неговото съществуване. В тази връзка са изследвани неизчерпателно специфични хипотези, свързани със съществуването на основното трудово правоотношение към момент, който следва във времето сключването на трудовия договор за допълнителен труд. Тези хипотези могат да се обособят в три групи. В първата група попадат хипотезите на прекратяване, както и на обявяване на пълна недействителност на основното трудово правоотношение при добросъвестност на служителя (чл. 75, ал. 1 КТ), при които то преустановява своето съществуване занапред. Застъпва се разбирането, към което се придържа и практиката на ВКС, че подобни промени не оказват влияние върху същестуването или характера на допълнителното трудово правоотношение. Втората група включва хипотези, при които основното трудово правоотношение се заличава с обратно

действие. Разгледани са хипотезите на обявяване на неговата пълна недействителност при недобросъвестност на служителя (по арг. на противното от чл. 75, ал. 1 КТ), както и на прилагане на фикцията по чл. 63, ал. 3 КТ при непостъпване на работа. Поради обратното действие, следва да се приеме, че към момента на сключване на трудовия договор, не е налице съществуващо основно трудово правоотношение, поради което той има основен, а не допълнителен характер. Неговото сключване като трудов договор за допълнителен труд е в нарушение на императива на пар. 1, т. 12 ДР на КТ и независимо от добросъвестността на страните, той следва да се обяви за недействителен. Излагат се аргументи за частична недействителност, чието обявяване води до „промяна“ в неговото съдържание, доколкото всички недействителни клаузи подлежат на „заместване“ от императивни правни норми или императивни граници на диспозитивни правни норми по реда на чл. 74, ал. 4 КТ. Трета група включва такива хипотези, при които с обратно действие се възстановява и/или обявява съществуването на основното трудово правоотношение. Детайлно се изследва хипотезата на възстановяване на незаконно уволнен служител на предишната работа, въз основа с влязло в сила съдебно решение по уважен иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ. Поради обратното действие на влязлото в сила съдебно решение, се застъпва разбиране, че сключеният трудов договор изначално има допълнителен характер, тъй като към момента на сключването му е налице основното трудово правоотношение, учредено за изпълнение на работата, на която служителят е възстановен. По аналогия с предходната група хипотези, чрез института на недействителността се преодоляват евентуалните пречки за едновременното съществуване на двете трудови правоотношения. Сключеният в нарушение на императива на пар. 1, т. 12 ДР на КТ трудов договор за допълнителен труд е частично недействителен, при положение че съответните договорни клаузи подлежат на заместване на императивни правни норми или от императивни граници на диспозитивни правни норми. Така например, клаузата, в която двете страни договарят 30-дневен срок на предизвестие при прекратяване в съответствие с общите правила в чл. 326 КТ, следва да се замести от императива на чл. 334, ал. 1 КТ, който установява кратък 15-дневен срок. Посочва се, че в разглежданите хипотези, нарушаването на пар. 1, т. 12 ДР на КТ, може да доведе и до пълна недействителност на трудовия договор за допълнителен труд, в случай че страните не съобразят и сключат последния в нарушение на законови забрани за полагане на допълнителен труд, каквито са установените в чл. 112 и чл. 113 КТ. *Третата група последици* при наличие на белезите на трудовия договор за

допълнителен труд, се отнасят до договорната свобода по отношение на отделните елементи от неговото необходимо съдържание, уредено в чл. 66, ал. 1 КТ. Двете страни поначало са длъжни да договорят елементите, уредени в чл. 66, ал. 1 КТ, но предметът на договаряне при някои от тях, границите на тяхната договорна свобода, както и правното значение на липсващата договорна клауза, разкриват съществени особености с необходимото съдържание на основния трудов договор. Тези особености са различни, в зависимост от вида на трудовия договор за допълнителен труд, поради което те са предмет на детайлен анализ в част втора и трета от изследването.

В следващия параграф на част първа, за пълнота на изследването се прави кратка характеристика на трудовия договор за допълнителен труд като вид индивидуален трудов договор. Посочват се характеристиките на индивидуалния трудов договор, който е един двустранен, личен, възмезден, синалагматичен, продължаващ се и формален договор. Освен това в изследването се обръща внимание на задължението на работодателя да регистрира трудовия договор, уредено в чл. 62, ал. 3 КТ, както и на общественото значение на неговото изпълнение.

Последният параграф включва кратко изложение на класификационните критерии на отделните видове трудови договори за допълнителен труд. Полагането на допълнителния труд налага конкретизиране на някои съществени параметри, които определят неговата форма, а оттук и вида на трудовия договор за допълнителен. *Водещият критерий*, който се посочва, е работодателят по трудовия договор за допълнителен труд, според това дали той съвпада или е различен от работодателя по основното трудово правоотношение. Обособяват се трудовия договор за допълнителен труд с различен работодател, уреден в чл. 111 КТ, от една страна и трудовите договори, уредени в чл. 110 и чл. 259 КТ, от друга страна. Към него се прилагат *два други подкритерия*, които се отнасят до трудовите договори със същия работодател. *Първият от тях* е разпределението на работното време, през което служителят полага допълнителния труд, според това дали то съвпада с установеното по основното трудово правоотношение. Така се обособяват две групи трудови договори за допълнителен труд, първата от които включва трудовия договор, уреден в чл. 110 КТ, а втората обхваща двата трудови договора, уредени в чл. 259 КТ. *Вторият подкритерий* намира приложение по отношение на трудовите договори, уредени в чл. 259 КТ и се той се отнася до това, дали

служителят *ефективно полага труд и по основното трудово правоотношение през времето на полагане на допълнителния труд*. Това е критерият, по който се разграничават трудовият договор за вътрешно заместване, уреден в чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ и трудовият договор за вътрешно съвместителство, уреден в чл. 259, ал. 1, изр. 2 КТ.

2. Част втора

Втората част от изложението е озаглавена „Трудов договор за допълнителен труд с друг работодател“. *В първия параграф* се посочва, че единственият белег на този вид трудов договор за допълнителен труд се отнася до работодателя, който е *различен от работодателя по основния* (по арг. чл. 111 КТ). Това е видовият белег на трудовия договор, уреден в чл. 111 КТ, който го разграничава от останалите видове трудови договори за допълнителен труд, уредени в чл. 110 и чл. 259 КТ.

Във втория параграф се анализира важна особеност във връзка със *сключването* на трудовия договор и в частност с *формата*, в която се извършват двете волеизявления. При липса на изрично изискване за писмена форма, и доколкото не се допуска прилагане по аналогия на уредбата на формата на основния трудов договор в чл. 62, ал. 1 КТ, се приема че трудовият договор, уреден в чл. 111 КТ, *е неформален*. Като се има предвид значението на писмената форма за постигането на социална сигурност, не може да се обоснове причина за липсата на такова изискване относно този трудов договор. Така се увеличава рискът от това полаганият допълнителен труд при другия работодател да остане извън полезрението на държавата, в т. нар. „сив сектор“. В частност, така се затруднява осъществяването на контрол за спазване на трудовото законодателство и в същото време се осуетява събирането на задължителните осигурителни вноски и на данъците, които се начисляват върху получавания от служителя допълнителен доход. Излагат се съображения, че липсата на изискване за писмена форма затруднява и постигането на функциите на самата уредба на трудовия договор. В обобщение се приема, че е налице *съществена слабост в уредбата* и с оглед на нейното преодоляване се прави *предложение de lege ferenda за установяване на изискване за писмена форма на трудовия договор, в текста на чл. 111 КТ или в друго правило, систематично разположено в Раздел IX на Глава пета на Кодекса на труда*.

В третия параграф на част втора предмет на анализ е необходимото съдържание на трудовия договор, по отношение на което, в най-голяма степен се проявяват последиците на неговия допълнителен характер. Анализът засяга в конкретика параметрите на договорната свобода на страните по отношение на отделните елементи, уредени в чл. 66, ал. 1 КТ. Този анализ включва най-напред основните трудови задължения на служителя (наименование на длъжността, място на работа и работно време), впоследствие неговите основни трудови права (основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер и платен годишен отпуск) и завършва със срока на предизвестие при прекратяване и с времетраенето като елементи от необходимо съдържание на този трудов договор.

Първият елемент, който е предмет на изследване, е наименованието на длъжността и характера на работата (чл. 66, ал. 1, т. 2 КТ). Допълнителният характер на трудовия договор не предопределя особености по отношение на предмета на договаряне, нито по отношение на правното значение на липсата на договорна клауза. Най-важната особеност се отнася до *границите на свободата на договаряне* на страните, доколкото те са поставени в зависимост от *наличието на определени забрани*. Изборът на систематичното място за изследването на такива забрани е обусловен от тяхното характеризиране като относителни, доколкото те се прилагат по отношение на определени дейности. Анализът включва най-напред обща характеристика, като се изтъква още веднъж значението на конституционно уреденото право на труд в чл. 48, ал. 1 КТ, при уреждане на отделните забрани, доколкото всяка една от тях по същество ограничава това право. В тази връзка се посочват и кумулативните условия, изведени от практиката на Конституционния съд по прилагане на чл. 48, ал. 1 КРБ, при които се допуска ограничаване на правото на труд. Това става по силата на изрична правна норма на ниво закон, в защита на определен обществен интерес и при наличие на съразмерност между въвеждането на забраната и степента на засегнатия интерес. Според основанието за тяхното възникване забраните се обособяват като *законови и договорни*. Елементите от фактическия състав на законовите забрани са уредени изцяло в императивни правни норми, докато договорните се установяват по силата на договорна клауза в основния трудов договор, в рамките на предоставената от закона свобода на договаряне. Всяка една от съществуващите забрани е предмет на анализ през призмата на нейното предназначение, основанието за нейното прилагане и на правните последици при нейното нарушаване. Най-напред се изследват *законовите забрани*, уредени в чл. 112 КТ, както и в отделни отраслови

закони в Закона за лекарствените продукти в хуманната медицина (чл. 223, ал. 1 и 2), Закона за митниците (чл. 10, ал. 2, т. 2) и Закона за частната охранителна дейност (чл. 50, ал. 1 във вр. с чл. 5, ал. 1, т. 1-8). В хода на изследването на отделните забрани, уредбата на законовите забрани търпи много сериозни критики. *На първо място* се обръща внимание на един пропуск в уредбата на забраната за полагане на допълнителен труд при същите или сходни специфични условия, уредено в чл. 112, т. 1 КТ. Във връзка със спазването на изискването за пропорционалност на забраната, се застъпва разбиране, че тя следва да се прилага в хипотезата на пълно работно време по основното трудово правоотношение, а в хипотезата на непълно, до достигане до законово установената продължителност и в тази връзка е направено отделно *предложение de lege ferenda*. *На следващо място*, уредбата на законовите забрани като мярка с оглед постигане на закрилната функция на трудовото право, не постига в достатъчна степен своето предназначение. Забраните трябва да обхванат всички случаи, в които допълнителното натоварване поставя в риск живота и здравето на служителя. Единствената забрана, установена в източник на трудовото право, която има такова предназначение, е тази полагане на допълнителен труд при специфични условия, уредена в чл. 112, т. 1 КТ. В същото време, държавата не отчита друга група фактори, свързани със *специфични качества на работната сила на служителя*, чието наличие поначало е *противопоказно* и *не предполага допълнително натоварване* на неговия организъм. В тази насока се обосновава *сериозна необходимост от уреждане на други, допълнителни законови забрани*, с цел запазване на живота и здравето на определени категории служители със специфични качества, каквито са *непълнолетните*, *бременните жени* и *трудоустроените*. Освен това се изследват практическите аспекти във връзка с евентуално въвеждане на всяка от тях. В заключение на изложената критика в дисертацията се прави *предложение de lege ferenda* за измение на чл. 112 КТ, с което да се уредят такива забрани. *На последно място*, сериозна критика търпи уредбата на чл. 112, т. 2 КТ, в която се регламентира *законова делегация*, по силата на която се предоставя правомощие на Министерския съвет да установява отделни забрани за полагане на допълнителен труд. Доколкото в разпоредбата на чл. 112 КТ не са уредени основанията и цели на приеманите от Министерския съвет забрани, то това правило противоречи на изискването за легитимно законово основание при ограничаване на правото труд, поради което то е в противоречие с разпоредбата на чл. 48, ал. 1 КРБ. Въпреки че Министерският съвет все още не е упражнил

делегираната му нормотворческа власт, в дисертацията се прави *предложение de lege ferenda за изменение на текста на чл. 112, т. 2 КТ, така че да отпадне установената в него законова делегация*. Критиките и предложенията за усъвършенстване на уредбата на законовите забрани за полагане на допълнителен труд са обобщени чрез предложение за ново съдържание, както и структура на уредбата в чл. 112 КТ. Изложението продължава с *анализа* на договорната забрана, която се установява от страните по основното трудово правоотношение по силата на чл. 111 КТ. Направен е детайлен анализ на функционалното предназначение на забраната на основанието за нейното възникване, както и на последиците при нейното нарушаване. В конкретика се изследват защитата на търговска тайна и предотвратяването на конфликта на интереси като основания за прилагане на забраната, уредени в чл. 111 КТ. Застъпва се разбиране, че основанието „предотвратяване на конфликт на интереси“, уредено в чл. 111 КТ, е практически неприложимо. Аргументира се още, че легитимният частноправен интерес на работодателя от договарянето на такива забрани, би бил защитен в най-пълна степен, при положение, че двете основания, уредени понастоящем в чл. 111 КТ отпаднат и се заменят от основнието „предотвратяване на конкурентна дейност“. В тази връзка е направено и *предложение de lege ferenda*. Обръща се внимание на неблагоприятните последици при нарушаване на договорната забрана, които се свеждат най-вече до възникване за служителя на дисциплинарна и имуществена отговорност по основното трудово правоотношение, но не и до недействителност на сключения от него трудов договор за допълнителен труд.

Вторият елемент, предмет на анализ в третия параграф на част втора, е мястото на работа (чл. 66, ал. 1, т. 1 КТ). Въпреки липсата на нарочна правна уредба, в изложението се застъпва становище, че допълнителният характер на трудовия договор обуславя съществено ограничаване на договорната свобода на страните при определяне на вида и мястото на работа, както и при договаряне на териториални граници при постоянно място на работа. Изведени са редица фактори, които следва да се преценят в тяхната съвкупност и да се поставят във всеки конкретен случай. Такива са: *видът*, *продължителността* и *начинът* на изчисляване, както и *разпределението* на работното време, установени по всяко от трудови правоотношения; *видът на мястото на работа*, договорен в основния трудов договор; *разположението на работното място* по основното трудово правоотношение, в хипотезата на постоянно място на работа; както и необходимостта от спазване на минималните

междудневни и седмични почивки, уредени в чл. 152 и 153 КТ. В своята съвкупност всички тези фактори поставят правни и фактически пречки, които страните следва да съобразят при договаряне на мястото на работа. Необходимо е да се осигури достатъчно време за придвижване на служителя в почивките между интервалите от работно време, без обаче да се нарушават минималните междудневни и седмични почивки, уредени в чл. 152 и чл. 153 КТ. Излагат се аргументи, че с най-широка е договорната свобода при определяне на мястото на работа, в хипотезата на сумирано изчисляване на работното време, установено по двете трудови правоотношения. В такава хипотеза, работните смени при двамата работодатели могат да се установят в различни дни, с което се преодоляват правните и фактически пречки, свързани с мястото на работа. Такива пречки не възникват, при положение че и по двете трудови правоотношения се полага надомна работа или работа от разстояние. Правните последици, които настъпват при договаряне на място на работа без съобразяване на изследваните по-горе фактори, са диференцирани в зависимост от това, дали пречките за полагане на допълнителния труд са фактически или правни. При наличието на фактически пречки, свързани с недостатъчно време за придвижване на служителя между двете работни места, последиците се свеждат до възникване на неговата дисциплинарна и/или имуществена отговорност по едно от двете или и по двете трудови правоотношения. Нарушаването на правна пречка, състояща се в накърняване минималните дневни и/или седмични почивки, уредени в чл. 152 и чл. 153 КТ, е основание за недействителност на трудовия договор, която може да е както пълна, така и частична, в зависимост от парамертите на нарушението. *В заключение* на анализа на този елемент се дава насока за размисъл и за усъвършенстване на уредбата. В хипотезата на *постоянно място на работа* страните разполагат с договорна свобода да договарят широки териториални граници (цяло населено място или местност), което предоставя на работодателя, твърде голяма свобода при определяне на работно място. По този начин се създават рискове самият работодател при всяка промяна на работното място да „поражда“ такива пречки. Застъпва се разбиране, че е уместно стесняване на границите на свободата на договаряне в хипотезата на постоянно място на работа и тяхното свеждане до определяне на работно място. В тази връзка се прави и следващото *предложение de lege ferenda,* да се предприеме законодателно изменение, с което да се стесни свободата на договаряне на страните при определяне на постоянното

място на работа като им се „укаже“ да определят конкретно *поделение*, *сграда* или *обект* за полагане на трудовата дейност.

Третият елемент от необходимото съдържание на трудовия договор се отнася до работното време (чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ и чл. 115 КТ). Допълнителният характер на трудовия договор обуславя специфика по отношение на предмета на договаряне, в който освен вида и продължителността на работно време (по арг. чл. 66, ал. 1, т. 8 КТ), се включва и неговото разпределение (по арг. чл. 115 КТ). Този негов характер предопределя особености и по отношение на границите на договорната свобода при договаряне на вид и продължителност на работното време. Те се определят от няколко кумулативни фактора, като двата основни са установения вид и продължителност по основното трудово правоотношение, както и от максималната продължителност на работното време по всички трудови правоотношения, уредена в чл. 113 КТ. Продължителността на работното време по трудовия договор не трябва да превишава *разликата* между *максималната продължителност* на работното време и *продължителността на работното време, установена по основното трудово правоотношение*. Максималната продължителност на работното време се диференцира според начина на изчисляване на работното време. *При подневно изчисляване* на работното време, тя е поставена в зависимост от възрастта на служителя, както и от наличието на изрично писмено съгласие от негова страна. Тук се изтъкват някои недостатъци в уредбата на максималната продължителност на работното време на непълнолентите служители в чл. 113, ал. 1, т. 1 КТ. В контекста на направеното предложение за забрана за непълнолетни да полагат допълнителен труд при превишаване на законовоустановената продължителност, се прави *предложение de lege ferenda* за заличаване на текста на чл. 113, ал. 1, т. 1 КТ. Интерес за изследването е изричното писмено съгласие на служителя, неговата същност и функции в контекста на уредбата в Директива 2003/88 ЕО, която се привежда в изпълнение в чл. 113 КТ. *При сумирано изчисляване* на работното време, установено по двете трудови правоотношения, нито възрастта на служителя, нито неговото изрично писмено съгласие, са фактори при определяне на максималната продължителност на работното време. Такъв фактор са единствено минималните дневни и седмични почивки (по арг. чл. 113, ал. 6 във вр. с чл. 152 и чл. 153 КТ). Тук е отчетена още една слабост в уредбата, която се изразява в диференцирания режим на определяне на максималната продължителност на работното време, според начина на неговото изчисляване. Прави се *предложение de lege ferenda* за

изменение на текста на чл. 113, ал. 1 КТ и по-конкретно *за заличаване на израза „при подневно изчисляване на работното време.“* По този начин ще се уеднакви правният режим на максималната продължителност на работното време, тъй като ще се установи изискване за получаване на изрично писмено съгласие на служителя и в хипотеза на сумирано изчисляване на работното време. Последният недостатък в уредбата на максималната продължителност на работното време засяга правилото на чл. 113, ал. 7, изр. 2 КТ, в което се урежда специфично правомощие на ИА „Главна инспекция по труда“ да ограничава максималната продължителност на работното време. Уредбата не посочва ясни параметри на основанието за налагане на мярката, не е отчетена необходимостта от произнасяне на орган на медицинската експертиза и не е установен ред за нейното оспорване. Във връзка с тяхното отстраняване са направени две *предложения de lege ferenda* за изменение на чл. 113, ал. 7, изр. 2 КТ. Анализът засяга също и последиците при превишаване на границите на договорната свобода на страните относно вида и продължителността на работното време. Към края на параграфа са анализирани границите на договорната свобода на страните по отношение на разпределението на работното време, които се извеждат от императива на чл. 111 КТ, както и от уредбата на междудневните и седмичните почивките в чл. 152 и чл. 153 КТ.

Четвъртият елемент от необходимото съдържание се отнася до системата и размера на основното трудово възнаграждение (чл. 66, ал. 1, т. 7, пр. 1 КТ). Допълнителният характер на трудовия договор не обуславя съществени специфики по отношение на договорната свобода. Застъпва се разбиране, че макар и непряко, този негов характер оказва влияние по отношение на границите на договорната свобода по отношение на размера на основното трудово възнаграждение при повременна система. Според вида и продължителността на работното време, договорени в основния трудов договор, императивът на чл. 113 КТ, ограничава свободата на договаряне както по отношение на вида, така и на продължителността на работното време при другия работодател. Ограничаването на свободата на договаряне по отношение на вида и продължителността на работното време ги принуждава да договорят непълно работно време, което *разширява границите на договорната свобода при определяне на размера на основното трудово възнаграждение*, доколкото те могат да договорят по-нисък размер от установения от държавата, в колективния трудов договор или във вътрешните правила за работната заплата.

Петият елемент от необходимото съдържание се отнася до допълнителните трудови възнараждения с постоянен характер. Предмет на изложението са два вида допълнителни трудови възнаграждение, които имат постоянен харакер. *Първото* от тях е допълнителното трудово възнаграждение за придобита образователна и научна степен „доктор“ и „доктор на науките“, уредено в чл. 11 НСОРЗ. Допълнителният характер на сключвания трудов договор не преопределя никакви специфики относно свободата на договаряне на този вид трудово възнаграждение. Причината за тяхното включване в предмета на изследване, е практиката на висши учебни заведения, да отказват заплащане на възнаграждението, при положение че служителят получава такова по основно трудово правоотношение. Има позоваване на изискване, установено във вътрешни правила за работната заплата, в които се включва отрицателна предпоставка - служителят да не получава възнаграждението от работодателя по основно трудово правоотношение. Посочва се, че подобни практики са незаконосъобразни и се посочва правото на защита с осъдителен иск за неговото заплащане. *Второто* трудово възнаграждение, което е предмет на тази част от изследването, е допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит. Допълнителният характер на трудовия договор предопределя и обуславя специфични ограничения на свободата на договаряне, уредено в чл. 12, ал. 8 НСОРЗ. Предмет на детайлен анализ са основанието за възникване на ограничението, неговото съдържание, неговото предназначение, както и правните последици при неговото неспазване. В хода на изследването се извеждат два недостатъка на уредбата в чл. 12, ал. 8 НСОРЗ. Първият е терминологичен и се свежда до употребата на израза „съответна месечна продължителност на работното време“ вместо да се използва утвърденият на законово ниво легален термин „законово установена продължителност“. В тази връзка е направено и първото *предложение de lege ferenda* за изменение на чл. 12, ал. 8 НСОРЗ. Вторият недостатък се отнася до императивния характер на правилото на чл. 12, ал. 8 НСОРЗ и въз основа на подробно развити съображения се настоява този негов характер да отпадне. В тази връзка се прави *предложение de lege ferenda разпоредбата на чл. 12, ал. 8 НСОРЗ да се измени, като се допълни със следния текст: „освен ако в колективен трудов договор, във вътрешни правила за работната заплата или в трудовия договор е установено друго.“*

Следващият елемент, предмет на анализ, е размерът на платения годишен отпуск. Като цяло се приема, че допълнителният характер на трудовия договор не обуславя

съществени специфики при договаряне на размера на отпуска, но има важно значение с оглед на неговото ползване. Пълноценното възстановяване на работната сила на служителя се постига при едновременно ползване на отпуска при двамата работодатели. Трябва да се има превид, че този вид отпуск няма строго целево предназначение, тъй като служителят е напълно свободен да реши по какъв начин да задоволява своите потребности във времето на неговото ползване. Той има интерес да ползва отпуска едновременно при двамата работодатели. Уредбата на трудовия договор за допълнителен труд не отчита този негов интерес и по никакъв начин не обезпечава едновременното ползване на отпуска по двете трудови правотноошения. Изводът следва поради това, че платеният годишен отпуск представлява поначало субективно материално притезателно право на служителя, тъй като в общата хипотеза се ползва въз основа на писмено разрешение от работодателя (по арг. чл. 173, ал. 1 КТ). В този смисъл, дори работодателят по основното трудово правоотношение да е разрешил ползването на отпуска, работодателят по допълнителното може да откаже да даде разрешение. С оглед преодоляване на подобна пречка, се застъпва разбиране, че е целесъобразно ползването на платения годишен отпуск по допълнителното трудво правоотношение да се уреди като потестативно право на служителя за времето, през което е разрешено неговото ползване по основното трудово правоотношение. В тази връзка се прави *предложение de lege ferenda за* предприемане на законодателно изменение и уреждането на такова потестативно право систематично в чл. 173 КТ.

Друг важен елемент, който е предмет на анализ, е срокът на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение. Допълнителният характер на трудовия договор обуславя съществени специфики относно договорната свобода на страните, изключена от императива на чл. 334, ал. 1 КТ, който урежда кратък 15-дневен срок на предизвестие. Предназначението на този облекчен режим на прекратяване следва да се търси в пречките, които непрекъснато съпътстват допълнителния труд, както и в обстоятелството, че служителят получава доход от друго, основно трудово правоотношение. Анализът обхваща и самия облекчен режим на прекратяване на трудовото правоотношение, при който служителят не се ползва нито с обща нито със специална закрила при прекратяване. Интересен момент, на който се обръща внимание, е хипотезата на трудов договор за допълнителен труд, който се сключва като срочен. Аргументира се разбиране, че

приложение намира правилото на чл. 334 КТ, което урежда краткия 15-дневен срок, а не това на чл. 326, ал. 2, изр. 3 КТ, което урежда дълъг, тримесечен срок на предизвестие.

3. Част трета

Част трета на дисертационния труд е озаглавена *„Трудови договори за допълнителен труд със същия работодател“* и в нея предмет на анализ са останалите три вида трудови договори за допълнителен труд, уредени в чл. 110 и чл. 259 КТ. *В първия параграф* на тази част се анализира общият за трите трудови договори белег, който се състои в съвпадане на работодателя с този по основното трудово правоотношение. Извеждат се няколко общи характеристики и за трите вида трудови договори. *Най-напред*, посочва се признатата на страните договорна свобода да определят вида на сключвания трудов договор, посредством договарянето на разпределение на работното време, в зависимост от това дали то съвпада с установеното по основното трудово правоотношение. Приема се, че разпределението на работното време е елемент от необходимото съдържание на всеки един от трите вида трудови договори. Изследва се и въпросът за правното значение на липсата на договорна клауза по отношение на разпределението на работното време като се застъпва разбиране, че нейната липса не може да се приравни на „незавършен фактически състав“. В тази връзка се развиват съображения, поради които липсващата договорна клауза следва да се замести от Правилника за вътрешния трудов ред, в който работодателят едностранно урежда разпределение на работното време.

Вторият параграф на част трета е озаглавен „Трудов договор за допълнителен труд в различно работно време“. Изведени са *видовите белези* на този трудов договор, които се отнасят *до работодателя* и *до разпределението на работното време*. Изтъква се наличието на сходства с трудовия договор за допълнителен труд с друг работодател, уреден в чл. 111 КТ, който също се изпълнява в рамките на различно работно време. Аналогичен е анализът по отношение на формата поради липсата на изрично изискване за писмена форма на трудовия договор, уреден в чл. 110 КТ. Това е съществена слабост в уредбата и във връзка с нейното отстраняване е направено *предложение de lege ferenda* - да се уреди писмена форма за действителност. В голямата си част, анализът на *необходимото съдържание на този трудов договор*, препраща към анализа на трудовия договор за допълнителен труд с

друг работодател, уреден в чл. 111 КТ. По-съществени специфики разкриват *наименованието на длъжността* и *характерът на работата* като елементи от необходимото съдържание на този трудов договор. Налице са определени забрани за сключване на трудовия договор за извършването на определени дейности. Приложно поле отново намират всички законови забрани, уредени в чл. 112 КТ, както и в специалните отраслови закони. Съществува обаче и една допълнителна законова забрана за сключване на трудовия договор за изпълнение на същата длъжност, уредена в чл. 110 КТ. Тя е анализирана през призмата на нейното предназначение, основанието за нейното възникване и правните последици при нейното нарушаване.

Трети параграф е озаглавен *„Трудов договор за вътрешно заместване“*. *Най-напред,* изследват се *белезите* на този трудов договор. Застъпва се разбирането, че *вътрешното заместване представлява форма на полагане на допълнителен труд при същия работодател, в рамките на същото разпределение на работното време, при което служителят преустановява изпълнението на длъжността по основното трудово правоотношение*. Съществен за трудовия договор белег е преустановяване на изпълнението на работата по основното трудово правоотношение, без то да се прекратява, а като преминава в латентно състояние за времето на полагане на допълнителния труд. Този негов белег се извежда по тълкувателен път, което налага прецизиране на уредбата в чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ и в тази връзка е направеното в предложение *de lege ferenda*. Изследвани са някои практически аспекти относно последиците, които настъпват по основното трудово правоотношение, докато е в латентно състояние. При положение, че страните не договорят изрично ползване на отпуск, то по това правоотношение настъпват последиците на престой по причини в работодателя, които са неприемливи предвид функциите на правната уредба. Прави се предложение *de lege ferenda* тези последици да се регламентират изрично в чл. 259 КТ като се установи, че за времето на изпълнение на длъжността по допълнителното трудово правоотношение, служителят ползва *неплатен отпуск* или *платения годишен отпуск* по основното. *На следващо място*, прави се анализ на *формата на трудовия договор за вътрешно заместване*, която е предмет на изрична правна регламентация в чл. 259, ал. 3 КТ. Застъпва се разбиране, че тя е уредена като форма за доказване, а не за действителност в отклонение от принципното правило на чл. 62, ал. 1 КТ. На този извод навежда второто изречение на чл. 259, ал. 3 КТ, съгласно което: *„Липсата на писмена форма не е пречка*

работникът или служителят да получава възнаграждението за заместването". При положение, че законът признава последиците от сключения трудов договор, независимо от неспазването на изискването за форма в чл. 259, ал. 3, изр. 1 КТ, то няма основание за обявяване на неговата недействителност. Това е слабост на уредбата, която създава рискове от заобикаляне на режима в чл. 259 КТ. Анализът продължава с отделните елементи от *необходимото съдържание на договора*, *първият* от които е наименованието на длъжността и характерът на работата. Приема се, че длъжността, за която се сключва трудовият договор, е различна от изпълняваната по основното трудово правоотношение. На следващо място, аргументира се разбиране, че длъжността може да е свободна и не е необходимо да се заема от отсъстващ титуляр. В тази връзка се прави *предложение de lege ferenda* за изменение на чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ, при което да отпадне тази част от текста, която се посочва, че длъжността се заема от отсъстващ титуляр. *Следващият важен аспект* от необходимото съдържание се отнася до договорната свобода на страните по отношение на *правата на служителя* (чл. 66, ал. 1, т. 5 и 7 КТ), която в голяма степен е ограничена от императива на чл. 259, ал. 1 КТ. Извеждат се *два критерия* за определяне на неговите права по допълнителното трудово правоотношение. *Първият* е *обусловеност* на *основанието* и *размера* на правата от естеството на изпълняваната от служителя длъжност. *Вторият критерий* ограничава прилагането на първия, поставайки изискването *правата, които са установени за изпълнение на длъжността по заместване да са по-благоприятни за служителя.* При положение че това изискване не е изпълнено, то по аргумент на противното от чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ служителят продължава да ползва правата за изпълнение на длъжността по основното трудово правоотношение. Развиват се съображения, че вторият критерий се прилага по отношение на еднородни по основание трудови права, които не са свързани с личността на титуляра и не са уредени с императивни правни норми. В тази връзка се прави предложение *de lege ferenda* за изменение на чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ като се уреди изрично, че служителят ползва *съответните по-благоприятни права, установени за изпълнение на двете длъжности*. Развиват се съображения, че договорната свобода на страните по отношение на правата, установени като необходимо съдържание, се определя според това дали длъжността по допълнителното трудово правоотношение, е свободна или е заета. Анализират се основанието и размерът на отделните трудови права на служителя при прилагане на критериите, уредени в чл. 259 КТ. *По-нататък* анализът се насочва към

хипотезата на чл. 259 КТ, в която длъжността по основното трудово правоотношение, е определена като „заместваща“ по отношение на другата. В противовес с практиката на ВКС, се застъпва разбиране, че заемането на такава длъжност не дерогира необходимостта от сключване на трудовия договор за вътрешно заместване, а единствено ползването на по-благоприятните права, уредени в чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ. Приема се, че лишаването на заместника от тази закрила е необосновано и се прави *предложение de lege ferenda* за заличаване на правилото на чл. 259, ал. 2 КТ. *На последно място*, внимание се обръща и на срока на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение, който не разкрива особености, в сравнение с този при прекратяване на основното трудово правоотношение. Още веднъж се обосновава необходимост от включване на всички видове трудови договори за допълнителен труд в приложното поле на чл. 334 КТ.

Четвъртият параграф на част трета носи заглавието *„Трудов договор за вътрешно съвместителство“*. Приема се, че *вътрешното съвместителство е форма на полагане на допълнителен труд при същия работодател, в рамките разпределението на работното време, установено по основното трудово правоотношение и едновременно с изпълняваната по него длъжност.* Развиват се съображения, че то се осъществява при особена конструкция, при която има постоянно редуване на двете длъжности, установени по основното и по допълнителното трудово правоотношение. В рамките на тази конструкция, работодателят разполага със *субективно материално потестативно право по своя преценка и с оглед своя интерес да възлага изпълнението на всяка една от двете длъжности в рамките на работното време, установено като разпределение по основното трудово правоотношение. Правната промяна*, настъпваща в правната сфера на служителя, се състои в задължение да преустанови изпълнението на едната длъжност и да започне изпълнението на другата, независимо дали това е длъжността по основното или по допълнителното трудово правоотношение. Със сключване на трудовия договор, съществено се увеличава властта на работодателя да изменя едностранно длъжността, без да е обвързан от ограниченията, уредени в чл. 118, 119 и 120 КТ. Изследвани са и практически аспекти, свързани с механизма на упражняване на вътрешното съвместителство. *На следващо място*, анализът се насочва към формата на трудовия договор, която е уредена в чл. 259, ал. 3 КТ. Установяването на писмена форма като такава за доказване, а не за действителност на двата трудови договора, е необосновано и в еднаква степен създава предпоставки за заобикаляне на тяхната уредба.

С оглед тяхното отстраняване се прави предложение *de lege ferenda* за установяване на писмена форма за действителност на двата трудови договора чрез заличаване на второто изречение на чл. 259, ал. 3 КТ. Интерес за по-нататъшната част от изследването в този параграф представляват отделните елементи от необходимото съдържание на трудовия договор. Анализът на *наименованението на длъжността* и *характерът на работата* като елемент от необходимото съдържание, в голяма част препраща към този направен във връзка с трудовия договор за вътрешно заместване. Изследва се и възможността на работодателя да „заобикаля“ уредбата на чл. 259 КТ като включва в длъжностната характеристика за изпълнение на длъжността по основното трудово правоотношение разнородни трудови задължения. Приема се, че това е допустимо при полагане на нискоквалифициран труд, но не и в хипотеза на изпълнение на длъжности, за които се изисква определена професионална квалификация. Посочва се слабост в уредбата на чл. 259, ал. 1 КТ, доколкото тя не разграничава ясно трудовия договор за вътрешно съвместителство, уреден в чл. 259, ал. 1, изр. 2 КТ от този за вътрешно заместване, уреден в чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ. В тази връзка се правят предложения *de lege ferenda* за изменение на чл. 259, ал. 1, изр. 2 КТ, така че да отпаднат съмненията, че изпълняваната по допълнителното трудово правоотношение може и да е свободна. Правят се и предложения *de lege ferenda* за промяна в използваната термонология в заглавието на чл. 259 КТ, както и в уредбата на формата в чл. 259, ал. 1, изр. 2 КТ като израза *„вътрешно заместване“* се смени с израза *„вътрешно заместване и съвместителство“*. Развиват се и съображения за особен вид натоварване на служителя при постоянно редуване на две различни длъжности, което създава прекомерни рискове за живота и здравето на определени категории служители като непълнолетни, бременни жени и трудоустроени. В тази връзка се прави предложение *de lege ferenda* да се установи законова забрана за такива служители да осъществат труд при вътрешно съвместителсто. *Следващ аспект* в анализа на необходимото договорно съдържание е *мястото на работа*. Въпреки липсата на специфики по отношение на договорната свобода, начинът на неговото определяне обуславя извършването на разноски, които следва да се поемат от работодателя. Изследването завършва с анализ на трудовите права на служителя. Застъпва се разбиране, че свободата на договаряне, е изключена по отношение на системата за изчисляване и размера на основното трудово възнаграждние, размера на допълнителните трудови възнаграждение с постоянен характер. Служителят ползва съответните права по

основното трудово правоотноношение, но наред с тях, той има право на допълнително трудово възнаграждение, което е елемент от необходимото съдържание на трудовия договор за вътрешно заместване. Предмет на изследване е практиката на ВКС, съгласно която липсата на клауза относно размер на това трудово възнаграждение, е пречка за неговото заплащане. Поставя се внимание върху значението на колективния трудов договор и вътрешнните правила за работната заплата като недържавни източници, чиито правила могат да заместят липсващата договорна клауза.

III. Основни приносни моменти в дисертацията

1. Научният труд представлява първото цялостно изследване на всички видове трудови договори за допълнителен труд, както на уредените в чл. 110 и чл. 111 КТ, така и на трудовите договори за вътрешно заместване и вътрешно съвместителство, уредени в чл. 259 КТ.

2. Прави се цялостен анализ на правната уредба на трудовия договор за допълнителен труд, който обхваща различни видове държавни и недържавни източници на трудовото право. Обосновават се изводи, въз основа на които се правят редица *предложения de lege ferenda*, насочени към преодоляване на нейните вътрешни противоречия, които в сегашния неин вид затрудняват определянето на видовете трудови договори за допълнителен труд.

3. Извеждат се конститутивните белези на трудовия договор за допълнителен труд, въз основа на предварително изведени за тази цел белези на основно и на допълнително трудово правоотношение. В хода на изследването се идентифицират съществени пропуски в дефиницията в пар. 1, т. 12 ДР на КТ и с цел тяхното отстраняване се правят *предложения de lege ferenda*.

4. Развиват се съображения, че единственият релевантен момент за определяне на характера на един трудов договор е този на неговото сключване.

5. Анализират се основни аспекти на недействителността на трудов договор, сключен в нарушение на императивната дефиниция в пар. 1, т. 12 ДР на КТ.

6. Изследват се някои специфични хипотези с изключително практическо значение, в които се засяга съществуването на основното трудово правоотношение след сключването на трудовия договор за допълнителен труд.

7. Обосновава се теза, че правната уредба на нито един от видовете трудови договори за допълнителен труд, не установява писмена форма за действителност. В съответните части от изследването се правят *предложения de lege ferenda* за уреждане на писмена форма за действителност на всеки от видовете трудови договори за допълнителен труд.

8. Прави се задълбочен анализ на видовете забрани за сключване на трудов договор за допълнителен труд през призмата на тяхното функционално предназначение, основанието за тяхното възникване и последиците при тяхното неизпълнение. Правят се *предложения de lege ferenda*, сред които и такова за уреждане на допълнителни законови забрани в чл. 112 КТ за полагане на допълнителен труд от лица със специфични качества като непълнолетни, бременни жени и трудоустроени.

9. Критикува се императивният характер на чл. 12, ал. 8 НСОРЗ. Прави се *предложение de lege ferenda* той да отпадне, като се уреди възможност за заплащане на допълнителното трудово възнаграждение за продобит трудов стаж по силата на клауза в трудовия договор за допълнителен труд, на колективен трудов договор или на правило във вътрешни правила за работната заплата.

10. Анализират се някои аспекти във връзка с ползването на платения годишен отпуск при двама различни работодатели. Прави се *предложение de lege ferenda*, ползването на платения годишен отпуск по допълнителното трудово правоотношение да се уреди като потестативно право на служителя за времето, през което му е разрешено ползването на такъв отпуск от работодателя по основното трудово правоотношение.

11. Извеждат се белезите на трудовия договор за вътрешно заместване, уреден в чл. 259, ал. 1, изр. 1 КТ. Застъпва се теза, че основното трудово правоотношение преминава в *латентно състояние* за времето, през което съществува допълнителното. В тази връзка се

прави предложение *de lege ferenda*, да се уреди изрично ползването на отпуск по основното трудово правоотношение.

12. Изследват се белезите на трудовия договор за вътрешно съвместителство, уреден в чл. 259, ал. 1, изр. 2 КТ. Застъпва се разбиране за правната същност на вътрешното съвместителство като потестативно право на работодателя да възлага по своя преценка изпълнението на всяка една от двете длъжности в рамките на разпределението на работното време, установено по допълнителното.

IV. Публикации във връзка с дисертационния труд

1. Минков, М. Допълнително трудово възнаграждение за вътрешно съвместителство – предпоставки за изплащане и правна характеристика, „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право", брой XIII, Университетско издателство „Св. Климент Охридски", 2022, с. 34-48.

2. Минков, М. По някои въпроси във връзка с трудовия договор за вътрешно заместване, „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право", брой XII, Университетско издателство „Св. Климент Охридски", 2021, с. 133-149.

3. Минков, М. По някои въпроси във връзка с прилагането на чл. 12, ал. 8 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, „Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право", брой XIV, Университетско издателство „Св. Климент Охридски", с. 143-163.