

---

## ДИСКУСИИ

---

### НЯКОИ СЪОБРАЖЕНИЯ ВЪВ ВРЪЗКА С ОПРЕДЕЛЯНЕТО НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР СЪС СРОК ЗА ИЗПИТВАНЕ КАТО САМОСТОЯТЕЛЕН ВИД ТРУДОВ ДОГОВОР

*Калина Филипова\**

#### **1. Въведение**

Основните характеристики на все по-популярния напоследък трудов договор с уговорка за изпитване нееднократно са представлявали обект на анализ и изследване, а по различни поводи постоянно се обогатява и формираната във връзка с това разностранна съдебна практика.

Непрекъснатото развитие на материята, свързана със спецификите на посочения правен институт, породила идеята и за настоящата статия, чийто предмет разглежда някои аспекти на определянето на трудовия договор с уговорка за изпитване като самостоятелен вид трудов договор – един все още нееднозначно решаван понякога проблем въпреки различните изследвания, засягащи по един или друг начин описаната проблематика.

Теоретичният въпрос за същността на трудовия договор със срок за изпитване би могъл в конкретни случаи да изиграе съществена роля при намирането на правилните и справедливи разрешения. Затова считам, че един допълнителен поглед в тази насока ще допринесе за развитието на ефективна и плодотворна дискусия.

#### **2. Индивидуалният трудов договор като основание за възникване на трудово правоотношение. Специфики на трудовия договор с изпитателен срок като самостоятелен вид трудов договор**

По своята същност договорът като общ институт на гражданското право представлява основополагащо понятие за различните негови клонове. Доктрината в сфе-

---

\* Юрист.

рата на трудовоправните отношения многократно е отбелязвала централното място на трудовия договор като типичното и най-често използвано на практика основание за възникване на индивидуалното трудово правоотношение, предоставящо същевременно широки възможности за изява на свободната воля на страните по него<sup>1</sup>.

Съдържанието на трудовия договор, както и на всеки друг законово уреден договор в сферата на гражданското право, представлява съвкупност от насрещни права и задължения, а в чл. 66, ал. 1 КТ са изрично уредени минимално необходимите елементи, по които следва да бъде постигнато обективизирано в писмен вид съгласие между работника или служителя и работодателя<sup>2</sup>.

Уговорката, свързана с определянето на срок за изпитване, представлява специфичен модалитет на трудовия договор (част от неговото допълнително и факултативно съдържание)<sup>3</sup>, в резултат на което в общия случай страната, в полза на която е уговорен срокът, придобива възможност да прекрати без предизвестие договора до изтичането му. Безпротиворечиво се приема, че подобна уговорка може да *предшества* (както изрично е указано и в чл. 70, ал. 1 КТ) сключването както на трудов договор за неопределено време, така и на срочен трудов договор, като за целите на настоящото изследване въпросът за основното предназначение на трудовия договор с изпитателен срок като предоставящ на страните възможност за преценка доколко предвиденият за в бъдеще окончателен договор отговаря на техните изисквания не следва да бъде разглеждан в детайли.

Следствие на юридически обосновани и практически ефикасни съображения в правната доктрина и административната практика подчертано се набляга върху необходимостта естеството на предвиждания окончателен договор задължително да бъде определено и вписано едновременно с постъпването на работника или служителя на изпитателен срок, за да бъде това съществено обстоятелство изначално известно на страните<sup>4</sup>. Съобразно вида на окончателния договор това се извършва в практиката, като в преамбула на договора се изписва съответната разпоредба от закона, уреждаща или трудов договор за неопределено време (чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ), или срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1–5 КТ, или трудов договор за допълнителен труд и т.н. (според предварително установеното), едновременно с цифровото обозначаване на чл. 70, ал. 1 КТ.

Именно във връзка с това обаче в определени случаи се наблюдава известно „замъгляване“ на разбирането за същността на договора със срок за изпитване като

<sup>1</sup> Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. С.: Сиби, 2006, с. 193.

<sup>2</sup> Така и **Мръчков, В.** Цит. съч., с. 209.

<sup>3</sup> Пак там, с. 229.

<sup>4</sup> Пак там, с. 229, също и **Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 11. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2013, с. 254, изразено становище на МТСП в отговор на запитване от 15.12.2011 г. и др.

отделен вид трудов договор, като понякога се приема, че безспорната необходимост от изрично уточняване на вида на окончателния договор, с оглед на който е уговорен изпитателният срок, в действителност превръща основанието по чл. 70, ал. 1 КТ в несамостоятелно такова – един своеобразен допълнителен „придагък“ на срочния или безсрочния трудов договор, предвиден от страните<sup>5</sup>.

Своята практическа обосновка тази теза би могла да намери, доразвивайки заслужаващото цялостна подкрепа становище, че указването единствено на чл. 70, ал. 1 КТ като основание за сключване на договора би могло да накърни правата на съдоговорителите по него (в най-честия случай това се случва именно по отношение на икономически по-слабата страна в лицето на работника или служителя), тъй като не е уточнено с необходимата сигурност и яснота с оглед на какъв окончателен договор се извършва изпитването.

Важно е обаче да се подчертае, че сам по себе си срокът за изпитване не представлява срок на договора, така че, ако в него изрично не е посочено друго, трудовият договор със срок за изпитване се приема съобразно константно установеното мнение за сключен с оглед на окончателен договор за неопределено време съгласно чл. 67, ал. 2 КТ<sup>6</sup>.

Поставеният въпрос за естеството на трудовия договор с изпитателен срок бива еднозначно решаван и в съдебната практика, която категорично и последователно застъпва становището, че трудовият договор със срок за изпитване не е срочен трудов договор, а самостоятелен вид трудов договор.

Посочва се, че според разпоредбата на чл. 70, ал. 1 КТ, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него. С включването на клаузата за изпитване страните по трудовото правоотношение имат възможност да преценят в определен срок доколко е уместно окончателното им обвързване от трудов договор, като срок за изпитване може да се уговаря както при сключване на договор за неопределено време, така и при всички видове срочни трудови договори, а видът на трудовия договор е без значение за валидността на клаузата за изпитване<sup>7</sup>.

В съдебната практика нееднократно се изтъква, че страните по трудовото правоотношение в рамките на свободата на договаряне могат да уговорят или не срок на

<sup>5</sup> Вж. напр. изразено становище на МТСП в отговор на запитване от 4.01.2013 г., 20.06.2013 г., 22.04.2014 г. и др.

<sup>6</sup> Вж. **Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев**. Цит. съч., с. 254 и др.

<sup>7</sup> Вж. решение № 95/18.04.2012 г. по гр. д. № 1604/2010 г. на ВКС, IV г. о., решение № 344/29.11.2011 г. по гр. д. № 1407/2010 г. на ВКС, III г. о., решение № 376/26.10.2011 г. по гр. д. № 1405/2010 г. на ВКС, IV г. о., и др.

трудовия договор или срок за изпитване и че чрез тези две уговорки се обособяват два отделни вида трудови договори, които са различни по своята същност и за тяхното сключване и прекратяване има различни законови изисквания<sup>8</sup>.

Във връзка с последното е важно да се подчертае, че предвидената възможност за прекратяването на трудовия договор с изпитателен срок при условието на чл. 71, ал. 1 КТ, изрично уредена като специално прекратително основание<sup>9</sup>, представлява без съмнение допълнителен довод, подкрепящ тезата за самостоятелния му характер. Идентичен е подходът на законодателя и по отношение на някои от другите видове трудови договори – така например в Кодекса на труда са уредени отделни основания за прекратяване на определени срочни трудови договори, на трудовите договори за допълнителен труд и т.н.

Погледнато от този аспект, определянето на трудовия договор по чл. 70 КТ като несамостоятелно основание за възникване на трудово правоотношение – един своеобразен „придагък“ на окончателния трудов договор, с оглед на който е уговорено изпитването, изглежда трудно защитимо, тъй като логическото продължаване на тази теза не дава отговор на въпроса по какъв начин към съществуването, респ. прекратяването, на окончателния договор се съотнася използването на предоставената в чл. 71 КТ възможност на правоимащата страна да прекрати без предизвестие до изтичане на срока за изпитване оформеното по този начин трудово правоотношение. При разглеждането на така поставения проблем следва да се има предвид и че основанието по чл. 71 КТ представлява специално прекратително основание, касаещо единствено трудовия договор с уговорка за изпитване, както е посочено и в заглавието на самата разпоредба, и същото не е приложимо при прекратяването например на безсрочните или срочните трудови договори по чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ и чл. 68, ал. 1, т. 1–5 КТ, за което в практиката и доктрината не съществува никакъв спор. Ето защо с оглед на гореизложеното не се установява с необходимата юридическа яснота поради каква причина за несамостоятелното основание за сключване на трудов договор, за каквото се приема чл. 70 ал. 1 КТ, бива предвидена реципрочна и напълно самостоятелна разпоредба за прекратяване.

Важно е да се подчертае също така, че съобразно ал. 3 на чл. 70 КТ през време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор. Във връзка с това подходът на законодателя трудовият договор с изпитателен срок да се разглежда като самостоятелен е подкрепен допълнително с посочената изрично уредена норма, чиято роля е още веднъж да закрепят търсеното и прак-

<sup>8</sup> Вж. напр. решение № 223/03.12.2013 г. по гр. д. № 1885/2013 г. на ВКС, III г. о., и др.

<sup>9</sup> Вж. и изразеното становище на МТСП в отговор на запитване от 6.01.2010 г., отговор на МТСП от 5.03.2014 г. във връзка с чл. 71, ал. 1 от КТ и др.

тически оправдано равенство между трудовия договор с изпитателен срок, сключен с оглед на определено предварително уговорено окончателно съглашение – от една страна, и другите видове трудови договори съобразно Кодекса на труда – от друга.

Като още един аргумент в подкрепа на гореизложеното следва да се отчете и структурирането на правните норми чрез осъществяването на обособяване в Кодекса на труда на разпоредбите, регламентиращи трудовия договор със срок за изпитване в раздел I – „Трудов договор“, на глава пета – „Възникване и изменение на трудовото правоотношение“, които същевременно са озаглавени и с предхождащо ги наименование „Трудов договор със срок за изпитване“. Съобразно логическото и систематичното тълкуване на волята на законодателя това безспорно представлява значима допълнителна индикация за самостоятелния характер, който законът придава на трудовия договор с изпитателен срок като отделен вид трудов договор.

### ***3. Заключение***

Спецификата на трудовия договор със срок за изпитване, който напоследък става все по-актуален, във всички случаи засяга и теоретичния въпрос за неговото естество, което от своя страна би могло да се окаже съществено при разрешаването на определени практически проблеми. Ето защо мисля, че определянето на трудовия договор с изпитателен срок като самостоятелен вид трудов договор със свой начален и краен момент, свои особености при сключване, отделно прекратително основание и специално предназначение би допринесло не само за задълбоченото изясняване на неговите особености, но и за допълнителна и ефективна защита на правата на страните по него, което в действителност е целта на поддръжниците и на двете тези.