

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ
ОТ РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ СРЕЩУ ПЛАЩАНЕ
ПО ЧЛ. 232, АЛ. 3 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА*Христо Банов*TERMINATION OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP
BY THE EMPLOYEE WITH MONETARY PAYMENT
UNDER ART. 232, PARA. 3 OF THE LABOUR CODE*Hristo Banov*

Abstract: *The article analyses the legal nature of the employee's obligation for monetary payment under Art. 232, para. 3 of the Labour Code. It is reasonable to conclude that by establishing the possibility of fulfilling this obligation, which represents an optional remuneration, the legislator grants the employee the right to terminate the employment relationship unilaterally, both during the training and after its successful completion. The concept of "non-justified reasons" used in legislation, is thoroughly researched and a de lege ferenda proposal is formulated to overcome the current ambiguity. The rules set out in the law are discussed, both for contracting and for the final calculation of the amount of the employee's monetary payment.*

Keywords: *labour contract for learning at work, fixed-term labour contract for a definite period, Labour Code, facultas alternativa, employer, employee, termination of the employment relationship with monetary payment, termination of the labour contract on the grounds of justified or non-justified reasons, amount of monetary obligation.*

I. Правна същност на паричното задължение на работника или служителя по чл. 232, ал. 3 от Кодекса на труда

В съответствие с обичайния си подход за симетрично установяване на правната уредба относно двете страни по трудовото правоотношение законодателят регламентира по същия начин, както по отношение на работодателя, задълженията на работника или служителя по чл. 232, ал. 1 и по ал. 3 от Кодекса на труда¹ (КТ), а именно като факултативни престации (*facultas alternativa*)². Така работникът (служителят), също както и работодателят³, притежава субективно преобразуващо право да изпълни

под формата на парична престация⁴, с което да се освободи от основното си задължение по чл. 232, ал. 1 КТ – да изпълнява трудов договор с работодателя. Това право съдържа в себе си и субективно потестативно право на работника или служителя едностранно да прекрати трудовия договор без предизвестие срещу парично плащане.

Но при паралелния анализ на разпоредбите на чл. 232, ал. 2 и 3 КТ се установяват две значителни разлики при регламентирането на разглежданите факултативни възможности на работника (служителя). Първата от тях е наличието на тези възможности не както за

¹ Обн. ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 и бр. 27 от 4 април 1986 г.

² За същността на факултативните престации вж. Апостолов, И. Облигационно право. Част първа: Общо учение за облигацията. София: Изд. на БАН, 1990, с. 64–65; Калайджиев, А. Облигационно право. Обща част. 7. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2016, с. 205–206.

³ По-подробно за това право на работодателя вж. Банов, Х. Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 2 от Кодекса на труда. *De jure*, 2019, № 2, с. 245–250.

⁴ Повече за паричните престации вж. у Голева, П. Облигационно право. София: Нова звезда, 2015, с. 90–94.

работодателя само по време на едната, а и през двете фази от съществуването на трудовото правоотношение – както по време на действието на трудовия договор с условие за обучение по време на работа⁵, така и след това – при срочния трудов договор за определено време, който страните са задължени да изпълняват при успешното завършване на обучението.

Втората отлика е изискването за наличието на една допълнителна предпоставка в разглежданата хипотеза – липсата на уважителни причини за едностранното прекратяване на трудовия договор. Само ако причините за прекратяването са неуважителни, може да се говори за наличието на факултативни задължения на работника (служителя). Този извод следва от обстоятелството, че ако са налице уважителни причини за прекратяване на договора, тогава работникът или служителят въобще е освободен от изпълнението на своето задължение по чл. 232, ал. 1 КТ, като му се предоставя „безвъзмездно“ (не както в първия случай срещу заплащане) субективно преобразуващо право на едностранно прекратяване на трудовия договор без да се налага да отпраща предизвестие.

При тълкуването на разпоредбата на чл. 232, ал. 3 КТ се установява, че диференцирането на хипотезите на прекратяване на трудовия договор с оглед на уважителността на причините за това е поставено като законово изискване при прекратяването от работника или служителя на трудовото правоотношение, независимо в кой точно етап от неговото съществуване се случва това – преди или след завършване на обучението. Това следва от поставянето на класификационен критерий посредством негативната форма „неуважителни причини“ преди дългото изброяване на възможните хипотези, в които може да се стигне

до едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя – незавършване на обучението или пък след като то е успешно завършено, неизпълнение на задължението за работа.

Тук следва да се отбележи, че само изглежда, че законодателят установява три възможни хипотези – незавършване на обучението, непостъпване на работа след успешното полагане на изпита или преждевременно напускане на работата. Всъщност последните два случая представляват една и съща хипотеза, а именно прекратяване на срочния трудов договор за определено време. Правно ирелевантно е дали работникът или служителят веднага след успешното завършване на обучението ще прекрати току-що трансформиралото се трудово правоотношение, т.е. като „не постъпи на осигурената му от работодателя работа“, или пък „я напусне преди определения срок“. И в двата случая се касае за упражняване на субективното право на едностранно прекратяване на трудовия договор. Под постъпване на работа тук не се има предвид хипотезата на чл. 63, ал. 3 КТ при начално започване на изпълнението на едно нововъзникнало трудово правоотношение, а продължаване на работата по същото трудово правоотношение, само че на друго основание – вместо прекратения трудов договор за обучение вече действа срочният трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ⁶. Ето защо в този случай не следва да се определя срок за постъпване на работа от работника или служителя, като всъщност под формулировката „не постъпи“ на работа законът има предвид не продължи работата по същото трудово правоотношение, но при изпълнението на току-що породилия действието си последващ трудов договор.

⁵ За краткост на изказа в следващите редове ще бъде наричан само трудов договор за обучение. По-подробно за него вж. **Андреева, А.** Новите видове трудови договори правоприлагането, свързани – актуална форма на заетост. *Проблеми на законодателството и с развитието на бизнеса в Република България и Европа*: сборник с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров. София: ИК – УНСС, 2015, с. 106–112.

⁶ За особеностите на срочния трудов договор за определено време вж. **Лазарова, Н.** Срочни трудови договори. Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2013, с. 6–66; **Гевренова, Н.** По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. *Юбилеен сборник*, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014, с. 277–298.

II. Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя поради уважителни или при неуважителни причини

Поради наличието на неяснота относно това какъв точно смисъл влага законодателят в понятието „неуважителни“, съответно уважителни причини, се налага да бъде разтълкувана неговата точна воля. По отношение на съществуването на трудовото правоотношение, възникнало съответно от конкурс и от избор, законодателят употребява също понятието „уважителни причини“ при установяването на възможност за удължаване на двуседмичния срок за постъпване на работа, с което се отлага прилагането на фикцията относно невъзникването на трудовото правоотношение в случай на непостъпване на работника или служителя на работа (чл. 86, ал. 2, изр. 2; чл. 96, ал. 2, изр. 2 КТ). В напълно идентичната хипотеза по отношение на трудоводоговорното правоотношение законодателят използва в чл. 63, ал. 3, изр. 2 КТ понятието „независещи“ от работника или служителя причини.

Това систематично тълкуване позволява да се установи точната воля на законодателя относно семантиката на употребеното в чл. 232, ал. 3 КТ понятие „неуважителни причини“. Така няма да са уважителни причините за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя, когато те са „зависещи“ от него. Дали причините са зависещи или не от работника или служителя се определя от това дали във фактическия състав на възникването им участва неговата воля⁷. Така по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ неуважителни причини за прекратяването на трудовия договор ще са тези, които зависят от волята на работника или служителя. И обратно – ако липсва такава зависимост, причините ще бъдат квалифицирани като уважителни и тогава работникът е изцяло освободен от спазването на задължението си да изпълнява трудовия договор, поради което има право да го прекрати едностранно и без да дължи нито предизвестие, нито парично плащане.

Предвид изложеното дотук, не споделям възприетия в Решение № 79 от 25.06.2018 г. на Районен съд (РС) Панагюрище по гр.д. № 79/2017 критерий за диференциране на уважителните от неуважителните причини за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 232, ал. 3 КТ. Според съда в тази хипотеза парично плащане няма да се дължи от работника (служителя), ако са „налице обективна – например здравословна, или друга субективна причина, поради която... (работникът (служителят) – б.м. Х.Б.) да не е бил в състояние да изпълни задължението си да прослужи...“ при работодателя уговорения срок. Оттук се вижда, че според съдебния състав наличието на каквато и да е причина – както обективна, така и субективна – за едностранното прекратяване на трудовия договор от работника или служителя е основание за изключване на възможността да възникне за него парично задължение по чл. 232, ал. 3 КТ.

Вярно е, че предприетият от законодателя подход е на твърде общо формулиране на случаите на прекратяване на договора, при които за работника или служителя възниква парично задължение, без изрично нито изчерпателно, нито дори примерно да се посочват определени фактически състави на прекратителни основания. Поради само обобщеното посочване на разглежданите хипотези посредством използването на израза „неуважителни причини“ във всеки конкретен случай на прекратяване на трудовия договор от работника или служителя ще трябва да се преценява дали има уважителни или неуважителни причини. Заключение от тази преценка има значение за точното определяне на това кой точно фактически състав се е осъществил – този на „безвъзмездно“ прекратяване на трудовия договор поради освобождаване от изпълнението на задължението по чл. 232, ал. 1 КТ, или пък този на прекратяване, съпроводено с парично плащане.

Кой обаче може да извърши тази преценка? Дали работодателят може да съобщи на работника или служителя, че не приема причините за прекратяването на договора за ува-

⁷ В тази насока по отношение на независещите от работника или служителя причини по смисъла на чл. 63, ал. 3, изр. 3 КТ вж. **Мръчков, В.** – В: **Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А.** Коментар на Кодекса на труда. 12 прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2016, с. 209.

жителни, поради което иска плащане на определената в случая сума?

Този спор следва да бъде квалифициран като трудов по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ и по-конкретно се касае за трудов спор относно прекратяването на трудовото правоотношение⁸. При това положение този, който може да даде категоричен отговор на въпросите относно правната квалификация на извършено прекратяване на трудовия договор, е единствено съдът. За да разреши този трудов спор, съдът следва да установи точния характер на причините, довели до упражняване на субективното право на работника или служителя по чл. 232, ал. 3 КТ. За целта е достатъчно съдът да установи дали посочената от работника (служителя) причина попада в кръга на уважителните причини, които освобождават работника или служителя от вмененото му *ex lege* задължение да изпълнява трудовия договор и едновременно с това пораждаат субективното му право едностранно да прекрати договора без предизвестие.

За да бъде законосъобразно извършено упражняването на субективното право в последния случай е необходимо изричното посочване в писменото изявление на точната причина за прекратяването на договора, т.е. не е достатъчно само посочването на правното основание (чл. 232, ал. 3 КТ), както и единствено определяне от самия работник или служител, че са налице уважителни причини, без да се излагат конкретни такива. Оттук следва, че волеизявлението, с което се упражнява субективното преобразуващо право на прекратяване на трудовия договор по чл. 232, ал. 3 КТ, следва да бъде мотивирано. Ако това не бъде сторено, т.е. ако в писменото изявление за прекратяване на договора, адресирано до работо-

дателя, не се посочи конкретната причина, при евентуално отнасяне на трудов спор по този въпрос до съда последният следва да констатира, че в конкретния казус не са налице уважителни причини за прекратяване на трудовия договор.

Но кои са тези причини, които по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ, могат да бъдат определени като уважителни? Преди всичко такава конкретна хипотеза представлява предвиденият в чл. 236, т. 1 КТ случай на виновно неизпълнение на задълженията на насрещната страна по време на обучението. Тъй като указаната разпоредба е озаглавена „Прекратяване на договор за квалификация“, не е възможно тя да бъде приложена и към срочния трудов договор за определено време⁹, въпреки че сключването на този договор е предвидено в същата глава от КТ и е обусловено от придобиването на квалификация при успешното завършване на обучението.

Освен уважителната причина за прекратяване на трудовия договор за обучение по чл. 236, т. 1 КТ, на основание т. 2 на същия член страните имат право да уговорят в договора и други случаи на прекратяването му. Тази разпоредба, тълкувана във връзка с чл. 232, ал. 3 КТ, на практика означава изричното предвиждане от страните на други хипотези, които да бъдат считани за уважителни причини за прекратяването на договора. Правната последица от това е, че в тези случаи работникът или служителят ще бъде изцяло освободен от задължението си да завърши обучението. При това положение за него ще съществува субективно право да прекрати едностранно трудовия договор за обучение без да дължи нито предизвестие¹⁰, нито пък паричното плащане по чл. 232, ал. 3 КТ.

⁸ По-подробно за трудовите спорове между отделния работник или служител и работодателя вж. **Лазарова, В.** Индивидуални трудови спорове. Дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2006, 211 с.; **Александров, А.** Индивидуални трудови спорове – понятие и видове. *Труд и право*, 2010, № 2, с. 15–22; **Александров, А.** Индивидуалните трудови спорове – ред за разглеждане и решаване. *Труд и право*, 2010, № 3, с. 13–19.

⁹ Относно прекратяване на срочния договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ вж. **Лазарова, Н.** Прекратяване на срочен трудов договор с определен срок. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*, Т. 6. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013, с. 87–93.

¹⁰ Освен ако изрично не е уговорено, че при прекратяването на трудовия договор за обучение поради определена предвидена в него уважителна причина работникът или служителят дължи предизвестие. Между другото само в този случай е възможно при прекратяването на трудовия договор работникът или служителят да дължи предизвестие.

За да се отговори изчерпателно на въпроса относно конкретните причини, които биха могли да бъдат определени като уважителни при прилагането на чл. 232, ал. 3 КТ, неизбежно трябва да се прибегне и до общата уредба на прекратяването на всеки трудов договор и по-конкретно до основанията за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя по чл. 326, ал. 1 и чл. 327, ал. 1 КТ¹¹.

Още тук следва да се направи уточнението, че посочените разпоредби следва да се вземат под внимание само дотолкова, доколкото в тях има изрично посочени състави на прекратителни основания, които биха могли да послужат за запълване на нормативната празнота в чл. 232, ал. 3 КТ. Но правното основание за прекратяването на трудовото правоотношение, независимо по време на коя от двете фази на съществуването му настъпва, е единствено чл. 232, ал. 3 КТ, в който са предвидени две специални основания за едностранно прекратяване от работника или служителя на това специфично трудово правоотношение. Тази специална правна уредба на прекратителните основания в случаите на провеждано обучение по време на работа или след успешното му завършване изключва приложението на общата правна уредба на основанията по чл. 326, ал. 1 и чл. 327, ал. 1 КТ за едностранно прекратяване от работника (служителя) на всеки трудов договор.

На първо място, в случая не намира приложение прекратяването на трудовия договор по чл. 326, ал. 1 КТ с отправянето на предизвестие от работника или служителя. Характерно за установеното в указаната разпоредба субективно право е, че за упражняването му не е нужно посочването на каквито и да са причини, съответно позоваването на някакво конкретно основание в закона, освен на разпоредбата, регламентираща това право. Оттук става ясно, че по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ подобно прекратяване на трудовия договор ще бъде лишено от уважителна причина, което

тък ще има за правна последица пораждаването на паричното задължение. Не е допустимо да се мисли, че всеки работник или служител, след като доброволно се е съгласил да започне обучение и работа по трудово правоотношение по чл. 230–232 КТ, ще има право по всяко време, когато пожелае, без да посочва конкретна причина, да прекрати указания договор само срещу отправено предизвестие.

Правната природа на задължението за плащане на определената сума при липсата на уважителни причини за прекратяване на договора, представляваща допустима от закона факултативна възможност за изпълнение *vm.* спазване на задължението по чл. 232, ал. 1 КТ, обуславя предоставеното му субективно право едностранно да прекрати договора в същия момент, в който волеизъяви, че ще изпълни с втората възможност – тази по чл. 232, ал. 3 КТ. Това означава прекратяване веднага, щом волеизъявлението достигне у работодателя, без да съществува задължение за отправяне, съответно за спазване на предизвестие. Тук е видно, че това основание за прекратяване на трудовия договор отменя субективното право по чл. 326, ал. 1 КТ, поради което липсва основание за отправяне на предизвестие. Правната логика сочи, че щом като и в двата случая работникът или служителят ще трябва да плати определената сума поради липсата на уважителни причини, защо да се налага и да отработва срока на предизвестие, който в този случай ще е цели три месеца съгласно чл. 326, ал. 2, изр. 1 КТ¹².

На следващо място, трябва да бъдат разгледани причините, които обуславят наличието на основанията за прекратяване на трудовия договор по чл. 327, ал. 1 КТ – едностранно от работника или служителя без предизвестие.

Уважителни причини по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ биха могли да бъдат такива факти от действителността, които осъществяват хипотезата на правната норма на някое от основанията, предвидени в чл. 327, ал. 1 КТ. На първо място, следва да се отбележи безспорната ре-

¹¹ Вж. Андреева, А., Г. Йолова. Трудово и осигурително право. Варна: УИ Наука и икономика, 2014, с. 147–157.

¹² Този срок на предизвестие би бил приложим независимо дали става въпрос за прекратяването на трудовия договор за обучение или на последващия го срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, тъй като и двата договора за срочни по смисъла на чл. 326, ал. 2, изр. 1 КТ.

левантност в случая на основанията, при които причината законодателят да предостави указаното субективно право на работника или служителя се намира у работодателя – чл. 327, ал. 1, т. 2–3а, т. 10 и 11 КТ. Именно защото във всички тези хипотези причината, поради която се налага прекратяването на договора, се намира изцяло у работодателя, те без всякакво съмнение представляват примери за случаи, в които работникът (служителят) има право едностранно да прекрати трудовия договор поради уважителни за него причини, без да дължи нито предизвестие, нито пък парично плащане.

На следващо място, като причина за прекратяването на трудовия договор по чл. 232, ал. 3 КТ работникът или служителят би могъл да посочи факт или фактически състав, съпадащ с някое от останалите основания в чл. 327, ал. 1 КТ, а именно тези в т. 4–9 и т. 12, при които причината за преустановяването на съществуването на трудовото правоотношение всъщност се намира у самия работник (служител). Въпреки това в общия случай законодателят е предоставил точно на него правото да прекрати договора, и то без предизвестие, като причината за това е, че фактическите състави на всяко едно от последно посочените основания на практика представляват именно уважителни за работника или служителя причини да сложи край на трудовоправната връзка с работодателя.

Този извод обаче е верен по отношение прекратяването на трудов договор по принцип, но не и когато става въпрос за специфичния вид на трудовия договор за обучение или за последващия го срочен трудов договор за определено време. Именно поради особеностите на тези договори, които значително ги отличават от други видове трудови договори, най-голямата сред които е обучението по време на работа, т.е. работа по трудово правоотношение без наличието на необходимата професионална квалификация у съответния работник или служител, е налице отклонение от общата правна уредба на прекратяването на трудовия договор. Така не би могло да се мисли, че разгледаните по-горе принципно уважителни причини (основания) автоматично биха получили същата оценка по отношение на своята

основателност и по смисъла на разпоредбата на чл. 232, ал. 3 КТ.

За да проведе цялостното обучение на работника или служителя, като качествено го обучи (квалифицира) по определената професия или специалност, работодателят би могъл да претърпи значителни имуществени загуби, както и да има пропуснати ползи. И целия този риск го поема той, като сключва трудов договор за обучение само с един мотив – след като свърши обучението да се сдобие с така необходимия му квалифициран работник или служител за изпълнение на конкретна работа в неговото предприятие, и срещу едно неособено съществено финансово облекчение – възможност да изплаща най-малко 90% от минималната работна заплата (арг. чл. 230, ал. 5 КТ).

Предвид всичко това не би могло да се мисли, че идеята на законодателя е била да прехвърли целия риск на работодателя в случай на незавършване на обучението само защото обучаващият се, като всеки работник или служител, има установено и гарантирано от закона право да прекрати трудовия договор без предизвестие, и то поради причини, които лежат у самия него. Именно с оглед на значителните финансови и други ресурси, които най-вероятно е инвестирал работодателят, за да проведе обучението по време на работа, и поради риска той да ги загуби изцяло при непостигане на целите на провеждането на обучение, в чл. 232, ал. 3 КТ е предвидено изплащането на парична престация, макар и да не е същинско обезщетение, от работника или служителя на работодателя в определени случаи. Сред тях би следвало да попаднат и всички основания по чл. 327, ал. 1 КТ, при които причината за прекратяването на договора е у работника или служителя – т. 4–9 и т. 12. Това обосновава извода, че изразът „уважителни причини“ по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ трябва да се разбира в много по-тесен смисъл, отколкото при тълкуване на разпоредбите на чл. 327, ал. 1, т. 4–9 и т. 12 КТ.

В крайна сметка обучаващият се или вече обученият по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ, като всеки работещ по трудоводоговорно правоотношение, притежава субективното право едностранно да прекрати този договор без предизвестие и поради причина, съпадаща с някое от основанията по чл. 327, ал. 1,

т. 4–9 и т. 12 КТ. Но в този случай за него възниква задължението да заплати на работодателя предвиденото в закона (в чл. 232, ал. 3 КТ) плащане в размера, определен в трудовия договор.

Конкретно основанието по чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ така или иначе не е относимо, що се отнася до прекратяването на трудовия договор за обучение, тъй като самият той не е срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 или т. 3 КТ, единствено прекратяването на които е възможно на посоченото основание. Разбира се, при успешното завършване на обучението последващият договор е точно този по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, но пък преминаването на работа по трудов договор за неопределено време не следва да се приема за уважителна причина по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ за прекратяването на договора.

Има един случай, в който е трудно да се определи у кого точно се намира причината за прекратяването на трудовия договор, но пък е безспорно, че е налице обективна невъзможност за изпълнение на работата. Става въпрос за хипотезата на чл. 327, ал. 1, т. 1 КТ, при която работникът (служителят) има право да прекрати договора, когато не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му е осигурил друга подходяща работа съгласно предписанието на здравните органи. Това безспорно би представлявало уважителна причина за прекратяването на договора по чл. 232, ал. 3 КТ.

Както вече беше изтъкнато, въпреки че фактическите състави от разпоредбите на чл. 327, ал. 1, т. 1–3а, 10 и 11 КТ представляват уважителни причини по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ, правното основание за прекратяването на трудовите договори по време на и след обучението е единствено чл. 232, ал. 3 КТ, тъй като тази разпоредба е специална и изключва приложението на общите правила по чл. 326 и чл. 327 КТ.

При това положение се оказва, че когато работникът или служителят прекратява някой от трудовите договори по чл. 230–232 КТ на ос-

нование чл. 232, ал. 3 КТ поради уважителни причини, съвпадащи с основанията по чл. 327, ал. 1, т. 1, 2, 3 и 3а КТ, той няма да дължи заплащане на определената сума по чл. 232, ал. 3 КТ, но в същото време няма и да има право на обезщетението по чл. 222, ал. 2, съответно по чл. 221, ал. 1 КТ, дължимо от работодателя при прекратяването на трудовия договор на посочените основания по чл. 327, ал. 1 КТ¹³. Причината за това е преди всичко регламентираният в чл. 232, ал. 3 КТ специален ред за едностранно прекратяване на трудовия договор. Освен това обаче, предвид задължението за парично плащане в случай на прекратяване на договора при неуважителни причини, формата, под която законодателят закриля работника (служителя), преустановяващ работата си по трудовия договор поради уважителни причини като тези по чл. 327, ал. 1, т. 1–3а КТ, е освобождаването от задължението за парична престация и „безвъзмездното“ предоставяне на субективното право на едностранно прекратяване на договора, и то без да се дължи предизвестие.

Недостатъчно ясната формулировка на разпоредбата чл. 232, ал. 3 КТ в частта за неуважителните причини за прекратяване на трудовия договор следва да бъде преодоляна с едно бъдещо нейно прецизиране чрез препращане към чл. 327, ал. 1, т. 1–3а, 10 и 11 КТ относно причините, които не попадат в кръга на неуважителните според закона. По този начин ще стане ясно, че всякакви други причини, освен тези, към които е установено препращане, са неуважителни.

Времето граница, разделяща двата периода, по време на които е възможно работникът или служителят да прекрати трудовия договор на основание чл. 232, ал. 3 КТ, е завършването на обучението. Поначало обучението приключва с изтичането на уговорения му срок. Но пък трудовият договор за обучение се прекратява с провеждането на изпита, или ако той не е положен успешно, с провеждането на втория и последен изпит, независимо от резултата от него. Именно при осъ-

¹³ По-подробно за обезщетенията по чл. 221, ал. 1 и чл. 222, ал. 2 КТ вж. **Василев, А.** Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби, 1997, с. 117–121, 126–129; **Александров, А.** За обезщетенията, дължими от работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение. *Труд и осигуряване*, 2017, № 1 (144), с. 15–21.

ществяването на който и да е от тези два факта изтича определяемият срок на трудовия договор за обучение и той се прекратява¹⁴.

Съгласно чл. 232, ал. 3 КТ първата възможност във времево отношение за пораждаване на паричното задължение за работника или служителя е това да се случи до завършване на обучението. Тъй като всъщност се касае за право на прекратяване на трудовия договор, изразът „ако не завърши обучението“ следва да се тълкува така: ако прекрати договора преди той да се е прекратил поради изтичане на срока му в посочения по-горе момент на полагаането на изпита. Подразбира се, че тази хипотеза е възможна само когато към съответния момент договорът все още не е прекратен едностранно от работодателя или на някое от общите основания по чл. 325 КТ. Налага се обаче да бъде подчертано, че завършване на обучението по смисъла на чл. 232, ал. 3 КТ не означава приключване само на уговореното от страните негово времетраене, а прекратяването и на трудовия договор за обучение при изтичането на неговия определяем срок. Аргумент в подкрепа на това твърдение е употребата на израза „завършване на обучението“ като заглавие на чл. 231 КТ. А тази разпоредба регламентира отпуска за подготовка и явяване на изпита, провеждането на изпита и удостоверяването на резултата от него. Следователно според законодателя обучението в никакъв случай не завършва просто с изтичането на неговото времетраене, а приключва окончателно в по-късен момент при осъществяването на други юридически (правопрекращаващи) факти.

Предвид гореизложеното, не е възможно да възникне паричното задължение по чл. 232, ал. 3 КТ, в случай че работникът или служителят не се яви на изпитите или пък и на двете явявания не ги положи успешно. Несполучливото завършване на обучението не попада в обхвата на използвания от законодателя израз „не завърши обучението“. Прекратяването на трудовия договор за обучение настъпва необратимо при провеждането на изпита (първия или втория), като за настъпва-

нето на този момент е ирелевантна оценката от изпитите, съответно определянето на обучението като успешно или като неуспешно. Освен това против правната, а и житейската логика е да се мисли, че оценката от изпита, давана от самия работодател, ще породи задължението за парично плащане за работника или служителя, т.е. ще е основание за възникването на парично вземане, част от активите в патримониума на същия работодател.

С оглед всичко гореизложено се налага законодателят да промени първата част от разпоредбата на чл. 232, ал. 3 КТ, като установи следната нейна редакция: „Работникът или служителят може да прекрати без предизвестие както договора по чл. 230, ал. 1, така и срочния трудов договор след завършване на обучението, при което, освен ако не са налице уважителни причини като тези по чл. 327, ал. 1, т. 1–3а, 10 и 11, дължи на работодателя...“.

III. Размер на дължимата от работника или служителя парична престация

Относно въпроса за възможността на страните по договора да уговорят нещо различно от предвиденото в чл. 232, ал. 3 КТ по отношение на паричното плащане, дължимо от работника или служителя, следва да се отбележи, че текстът на посочената разпоредба в това отношение е формулиран по коренно различен начин в сравнение с подобната разпоредба на чл. 232, ал. 2 КТ относно плащането за сметка на работодателя. При настоящата редакция на текста на последната разпоредба се допуска възможност по взаимната договорка на страните изцяло да се изключи пораждането на паричното задължение за работодателя. Не така стоят обаче нещата относно възможността страните да уговорят нещо различно от предвиденото в чл. 232, ал. 3 КТ по отношение на дължимата престация от работника или служителя. Тя е в „размер, уговорен от страните, но не повече от шесткратния размер на брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност“. С този израз законодателят делегира права на страните само относно определянето на точния раз-

¹⁴ По-подробно за правната природа на срока в трудовия договор по чл. 239 КТ вж. Банов, Х. Трудов договор за обучение по време на работа. Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2019, с. 194–216.

мер на плащането, но не по отношение на пълното изключване на възможността да възникне парично задължение. Но доколкото законът предвижда само императивен максимум, но не минимален праг на това плащане, страните по договора биха могли да уговорят и изключително незначителна стойност като размер на разглежданата престация.

От друга страна обаче, при определянето на размера на плащането от работодателя липсва задължение за тях да се съобразяват с такъв императивен максимум, какъвто съществува в случая по чл. 232, ал. 3 КТ.

Много често в практиката се случва страните да не обвързват размера на това свое парично задължение с точния размер на brutното трудово възнаграждение за съответната длъжност за определен брой месеци, а фиксират една определена сума като например 1000 лв., 2000 лв. и т.н. Що се отнася до размера на плащането на работодателя, проблем в този случай не съществува, тъй като страните са напълно свободни при определянето му. Но това не е така по отношение на размера на паричното задължение на работника или служителя. Освен че във всички случаи страните нямат право да уговорят по-висок размер от шестмесечното брутно възнаграждение на работника или служителя, окончателният размер на дължимото плащане в анализираната хипотеза следва да се определя индивидуално във всеки отделен случай на едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя на основание чл. 232, ал. 3 КТ.

Това се налага поради установеното в закона допълнително ограничение относно точния размер на разглежданото плащане. По принцип той е правопропорционален на произведението, получено след умножението на размера на месечното брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност и броят на месеците и/или дните от конкретния период на неизпълнение на основното му задължение по чл. 232, ал. 1 КТ – да работи за работодателя¹⁵.

Именно това има предвид законът, като изисква плащането да е „съответно на неизпълнението“. Правното значение на прилагането на това ограничение като допълнителен критерий към задължителния максимален праг се изразява в необходимостта да се съобрази оставащото време до изтичане на срока на съответния договор. Императивният характер на разглежданите правила за определяне на размера на дължимото от работника (служителя) плащане по чл. 232, ал. 3 КТ се отчита и от съда (Решение № 272 от 5.10.2011 г. по гр.д. № 1637/2010 г., III г.о. на ВКС; Решение № 427 от 27.11.2017 г. на РС – Ловеч по гр.д. № 1312/2017 г.; Решение № 67368 от 18.03.2019 г. на СРС по гр.д. № 70810/2018 г.), като се прави сравнение с липсата на такива законови изисквания в сходния случай по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ на плащане за неизпълнение на задължения на работника (служителя) по облигационния договор за повишаване на квалификацията.

Така например ако страните са уговорили срок от шест месеца на трудовия договор за обучение или пък на срочния трудов договор след обучението и работникът или служителят в края на петия месец от изпълнението на съответния договор го прекрати на основание чл. 232, ал. 3 КТ поради неуважителна причина, той няма да дължи шесткратния размер на brutното си трудово възнаграждение (ако това са уговорили страните, както и ако въобще нищо не са уговорили), а размерът на неговото задължение ще се равнява на едномесечното му брутно трудово възнаграждение. В случай че страните са определили в договора само една – закръглена – сума, която е под установения императивен максимум, в посочения пример точният размер на дължимото от работника или служителя плащане ще се определи, като се раздели на шест. Този извод следва от законното изискване плащането да е „съответно на неизпълнението“. Така страните не могат да уговорят размерът на плащането да бъде

¹⁵ Разбира се, тук не се има предвид да се зачитат само пълните месеци на неизпълнение. Най-често указаният период на практика включва определен брой пълни месеци и още няколко дни към тях. Възможно е да има и неизпълнение за период не от месеци, а само от няколко дни, оставащи до изтичането на срока на договора. Във всички тези случаи при изчисляване размера на плащането се отчитат и отделните дни в съответния период, но в крайна сметка тази работа е част от изпълнението на трудовата функция на счетоводителя в предприятието.

максимално допустимият от закона при срок на договора, по-кратък от шест месеца. Според мен идеята на законодателя размерът на плащането да е правопрпорционален на брутното възнаграждение за съответния период на неизпълнение е залегнала и в определянето на максималния праг. С други думи страните нямат право да договарят такъв размер на плащането, който надвишава сбора от брутните трудови възнаграждения за съответната длъжност за целия срок на договора.

Поради всичко това най-съответстващ на волята на законодателя при определяне на плащането по чл. 232, ал. 3 КТ и най-малко потенциален източник на спорове е подходът за договаряне на размера на разглежданото плащане не в неговата обща стойност, а за единица време, например за един месец на неизпълнение. В такъв случай максималният размер, който страните могат да договорят, е размерът на едно месечно брутно трудово възнаграждение на работника или служителя. Във всички случаи, когато страните са договорили нещо, разминаващо се с така описаните законови правила, ще е налице основание за обявяване на клаузата относно паричното задължение на работника или служителя за недействителна на основание чл. 74, ал. 1 КТ – поради противоречие със закона.

За да се избегнат всякакви неясноти и проблеми при прилагането на разглежданите законови правилата, е необходимо *de lege ferenda* да се измени разпоредбата на чл. 232, ал. 3 *in fine* КТ по следния начин: „...дължи на работодателя брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност за остатъка от срока на договора, но за не повече от шест месеца, доколкото не е уговорен по-нисък размер“.

БИБЛИОГРАФИЯ

Александров, А. За обезщетенията, дължими от работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение. *Труд и осигуряване*, 2017, № 1 (144). // **Aleksandrov, A.** Za obezhteteniyata, dalzhimi ot rabotodatelya pri prekratyavane na trudovoto pravootnoshenie. *Trud i osiguryavane*, 2017, № 1 (144).

Александров, А. Индивидуални трудови спорове – понятие и видове. *Труд и право*, 2010, № 2. // **Aleksandrov, A.** Individualni trudovi sporove – ponyatie i vidove. *Trud i pravo*, 2010, № 2.

Александров, А. Индивидуалните трудови спорове – ред за разглеждане и решаване. *Труд и право*, 2010, № 3. // **Aleksandrov, A.** Individualnite trudovi sporove – red za razglezhdane i reshavane. *Trud i pravo*, 2010, № 3.

Андреева, А., Г. Йолова. Трудово и осигурително право. Варна: УИ „Наука и икономика“, 2014. // **Andreeva, A., G. Yolova.** Trudovo i osiguritelno pravo. Varna: UI “Nauka i ikonomika”, 2014.

Андреева, А. Новите видове трудови договори правоприлагането, свързани – актуална форма на заетост. *Проблеми на законодателството и с развитието на бизнеса в Република България и Европа*: сб. с доклади от Юбилейна научна конференция, посветена на 100-годишнината от рождението на проф. Веселин Христофоров. София: ИК на УНСС, 2015. // **Andreeva, A.** Novite vidove trudovi dogovori pravoprilaganeto, svarzani – aktualna forma na zaetost. *Problemi na zakonodatelstvoto i s razvitiето na biznesa v Republika Bulgaria i Evropa*: sb. s dokladi ot Yubileyna nauchna konferentsia, posvetena na 100-godishninata ot rozhdenieto na prof. Veselin Hristoforov. Sofia: IK na UNSS, 2015.

Апостолов, И. Облигационно право. Част първа: Общо учение за облигацията. София: Изд. на БАН, 1990. // **Apostolov, I.** Obligatsionno pravo. Chast parva: Obshto uchenie za obligatsiyata. Sofia: Izd. na BAN, 1990.

Банов, Х. Трудов договор за обучение по време на работа. Дисертационен труд за присъждане на образователна и научна степен „доктор“. Благоевград, 2019. // **Banov, H.** Trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. Disertatsionen trud za prisazhdane na obrazovatelna i nauchna stepen „doktor“. Blagoevgrad, 2019.

Банов, Х. Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 2 от Кодекса на труда. *De jure*, 2019, № 2. // **Banov, H.** Uvolnenieto sreshtu izpalnenie na parichno zadalzhenie po chl. 232, al. 2 ot Kodeksa na truda. *De jure*, 2019, № 2.

Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение. София: Сиби, 1997. // **Vasilev, A.** Obezshhtenia po trudovoto pravootnoshenie. Sofia: Sibi, 1997.

Гевренова, Н. По някои въпроси за определените срокове на индивидуалните трудови правоотношения. *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков*. София: ИК „Труд и право“, 2014. // **Gevrenova, N.** Po nyakoi vaprosi za opredelenite srokovе na individualnite trudovi pravootnoshenia. *Yubileen sbornik, posveten na 80-godishninata na prof. d.yu.n. Vasil Mrachkov*. Sofia: IK „Trud i pravo“, 2014.

Голева, П. Облигационно право. София: Нова звезда, 2015. // **Goleva, P.** Obligatsionno pravo. Sofia: Nova zvezda, 2015.

Калайджиев, А. Облигационно право. Обща част. 7. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2016. // **Kalaydzhiiev, A.** Obligatsionno pravo. Obshta chast. 7. prerab. i dop. izd. Sofia: Sibi, 2016.

Лазарова, В. Индивидуални трудови спорове. Дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2006. // **Lazarova, V.** Individualni trudovi sporove. Disertatsionen trud za pridobivane na obrazovatelната i nauchna stepen „doktor“. Blagoevgrad, 2006.

Лазарова, Н. Прекратяване на срочен трудов договор с определен срок. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 6. София: УИ „Св. Климент Охридски“. // **Lazarova, N.**

Prekratyavane na srochen trudov dogovor s определен срок. *Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право*. Т. 6. Sofia: UI „Sv. Kliment Ohridski“.

Лазарова, Н. Срочни трудови договори. Дисертационен труд за присъждане на образователната и научна степен „доктор“. Благоевград, 2013. // **Lazarova, N.** Srochni trudovi dogovori. Disertatsionen trud za prisazhdane na obrazovatelната i nauchna stepen „doktor“. Blagoevgrad, 2013.

Мръчков, В.: Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. *Коментар на Кодекса на труда*. 12 прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2016. // **Mrachkov, V.:** Mrachkov, V., Sredkova, K., Vasilev, A. *Коментар на Кодекса на труда*. 12 прераб. и доп. изд. Sofia: Sibi, 2016.