

**ДОГОВОРИ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА КВАЛИФИКАЦИЯ И
ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ, СКЛЮЧВАНИ НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ.
234, АЛ. 1 КТ. ПРОБЛЕМИ НА ПРАВНАТА УРЕДБА И
РАЗРЕШЕНИЯ НА СЪДЕБНАТА ПРАКТИКА**

гл. ас. д-р Радостина Стоилова Иванова-Мишинева
Бургаски свободен университет, Център за юридически науки

**CONTRACTS FOR PROFESSIONAL TRAINING AND
RETRAINING OF EMPLOYEES CONCLUDED PURSUANT TO
ART. 234, PARA 1 OF THE BULGARIAN LABOUR CODE.
PROBLEMS OF REGULATION AND SOLUTIONS FROM
JURISPRUDENCE**

Assist. Prof. Radostina Ivanova, PhD
Faculty of Legal Studies, Burgas Free University

***Summary:** The main topic of this paper concerns issues on the determination of contents in contracts for professional training and retraining of employees, concluded pursuant to Art. 234 of the Bulgarian Labour Code, as well as their legal and collective bargain regulation.*

***Key words:** contract for professional qualification of employee, retraining contract, employment contract, responsibility for failing to work, termination of employment.*

Отношенията, които възникват от договорите за повишаване на професионалната квалификация или придобиването на квалификация по друга професия или специалност (преквалификация) от работника се уреждат с разпоредбата на чл. 234-237 КТ както и с колективен трудов договор, който обвързва работодателя и работник, страни в тези договори. Колективният трудов договор, който се прилага за тях е действащият на ниво предприятие, бранш, отрасъл или община, като той регулира договорите, сключвани с основание чл. 234 КТ посредством клаузи от нормативното му съдържание.

Отношението между възлагащият обучението работодател и обучавания работник се урежда с облигационен договор, който се възприема в правната теория като договор на трудовото право¹, тъй като е уреден от него. Целта на този договор е не обучение на работника изобщо, а финансиране от работодателя на повишаването на квалификацията или на преквалификацията му за нуждите на предприятието. Това е така тъй като разпоредбата на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ позволява договаряне на задължение за работника да работи в продължение на определен срок при работодателя. Макар законът да не предписва изрично това задължение да е за заемане на длъжност с новопри-

¹ *Мръчков, В.*, Трудово право, С., Сиби, 2012, с. 490



добитата квалификация, такова разрешение е очевидно². До такова разбиране води и разпоредбата на чл. 237 КТ, съгласно която след завършване на обучението въз основа на договор за квалификация, сключен по реда на Глава XI КТ, трудовите отношения между страните по него се уреждат с трудов договор или със съответно изменение на действащия между страните трудов договор. Задължението за работа през определен срок възниква за работника обаче след успешното завършване на обучението му, при следните условия: ако договорът за повишаване на квалификацията или преквалификацията му не бъде прекратен на основание чл. 236 КТ, чрез договарянето му в трудов договор или в допълнително споразумение към трудовия договор за заемане на длъжност с новопридобитата квалификация.

Колебанията³ в практиката на Върховния касационен съд (ВКС) относно характера на договорите за квалификация или преквалификация изглеждат преодоленни⁴. Съдът приема, че с тези договори не се уговаря престирането на работна сила и извършването на определена работа при работодателя, че те не са трудови договори, макар да са уредени от трудовото право. А според поддържано в правната теория разбиране освен значение на договори за придобиване на квалификация или преквалификация са и договори за трудов договор⁵. Страните в тях уреждат отношенията си в рамките на договорната свобода, при спазване на чл. 9 Закона за задълженията и договорите (ЗЗД)⁶, като не трябва договорните клаузи да противоречат на императивни правни норми и на добрите нрави.

Няма предписана в закона писмена форма за действителността на тези договори, макар ВКС да приема, че щом се създават нови клаузи, касаещи самото трудово правоотношение, то само за тях важи изискването да са в писмена форма като условие за действителността им⁷. Това разбиране няма своето основание в нормативната уредба, тъй като разпоредбата на чл. 234 КТ не предписва писмена форма за действителността на тези договори.

² *Василев, А.*, Трудово право, Б., Хеликонпрес, 1997, с. 392

³ **Върховният касационен съд** в своето **решение № 326/ 2010 год. по гр. д. №706/ 2009 год.** говори за договора по чл. 234, ал. 1 КТ като за трудов договор, но приема, че относно въпросите по изпълнението и последиците от това се прилагат правилата за договорите. Приема, че се прилага гражданският закон относно отговорността при неизпълнение. В **решение № 160: 2011 год. по гр. д. 617/2010 год., IV г.о. ВКС** приема, че договорът, сключен на основание чл. 234 КТ има характер на трудов договор.

⁴ В друго свое **решение № 227/2011 год. по гр.д. № 1861/2010 год., IV г.о., ВКС**, за да се произнесе относно формата на договора по чл. 234, ал. 1 КТ се произнася и относно характера му като приема, че с договорите за професионална квалификация или преквалификация не се уговаря престирането на работна сила и извършването на определена работа при работодателя както при трудовите договори. Предмет на договора за квалификация по чл. 234, ал. 1 КТ е не престиране на работна сила от работник на работодател, а договор за придобиване или повишаване на квалификацията между предприятието, поръчващо обучението и обучавания.

⁵ *Мръчков, В.*, Договорът в трудовото право, С., Сиби, 2010 год., с. 164

⁶ *Мръчков, В.*, Трудово право, С., Сиби, 2012 год., с. 489 „Основната особеност, която характеризира действащата правна уредба на професионалната квалификация е нейното изграждане върху договорна основа. Центърът на тежестта е поставен върху догово

⁷ В **решение № 227/2011 год. по гр. дело № 1861/2010 год., IV г.о., ВКС**, приема, че щом в споразумението за повишаване на квалификация или преквалификация се променят или създават нови клаузи, касаещи самото трудово правоотношение, то само за тях важи изискването да са в писмена форма като условие за действителността им.

Задължителното съдържание за действителността на договорите за повишаване на квалификацията или за преквалификация на работник е определено с разпоредбата на чл. 234, ал. 2 КТ и се договаря задължително от страните, то е: професията и специалността, по която работникът или служителят ще се обучава, мястото, формата и времето на обучението, финансовите, битовите и други условия за времето на обучението. С колективен трудов договор могат да бъдат уговорени условия относно съдържанието на договорите, сключвани на основание по чл. 234 КТ, спрямо които той се прилага, за работниците и служителите относно обучението им както и условия по сключвания след завършване на обучението от тях трудов договор за работа по новопридобитата специалност. Това биха могли да са условия относно минимални разности по обучението, плащани от работодателя, относно размера на ползваните отпуски за обучение, относно пътни, дневни и квартирни пари за обучавания, размера на основното и допълнителни трудови възнаграждения, действащи за сключването трудово правоотношение с новопридобитата квалификация. По-благоприятни условия могат да бъдат договорени от работника и работодателя в договора за повишаване на квалификацията или преквалификация. Поддържа се в правната теория разбиране, което споделям, че е допустимо договарянето от страните в колективния трудов договор на задължение за работодателя да предлага на работник работа с новопридобитата квалификация за определен срок. Такова задължение е възможно да е уговорено да не обвързва работодателя в предвидени в колективния трудов договор изключения. Изпълнението на такова задължение от работодателската страна подлежи на съдебен контрол, като се приема, че е допустим иск за изпълнение на колективно договорното задължение: за осигуряване на работа с новопридобитата специалност от работника за определения в колективния трудов договор срок за съответната длъжност⁸ или за уговорено обезщетение.

Законът допуска да бъдат уговорени, без да бъдат елемент от задължителното съдържание на договора и: задължение на работника или служителя да работи при работодателя за определен срок, но за не повече от 5 години както и отговорност при незавършване на обучението в договорения срок и отговорност за неизпълнение на задължението за работа в определения срок при работодателя. Закрилата на труда е проведена с разпоредбата на чл. 234, ал. 3 КТ с определяне на максимална продължителност на срока, за който работникът може да се задължи да работи при работодателя с новопридобитата квалификация. Това нормативно разрешение е сполучливо, тъй като допускането на договарянето на задължение за по-продължителен срок би поставило работника в прекомерна обвързаност и би ограничило свободното упражняване от него на основното му право на избор на професия съгласно чл. 48, ал. 3 от Конституцията⁹.

Срокът за работа на работника при работодателя с новопридобитата квалификация макар и да е определен в договора като по-кратък от максималния 5 годишен срок е възможно да бъде прекомерно дълъг, предвид престирания от работодателя относно обучението по договора за квалификация или преквалификация. Затова обвързаността на работника със задължението да работи при работодателя за договорен срок, следва да бъде преценено и договорено съгласно: даденото от работодателя по този договор, платено от него поради отсъствието на работника за времето на обуче-

⁸ *Berg, Platow, Schoof, Unterhinninghofen*, Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht, Bundverlag, 2010, с. 197

⁹ В този смисъл *Daeubler, W.*, Kommentar des Tarifrechts, B., Nomos, 2013, S. 116



нието, а именно наемането на друг работник за временно изпълнение на длъжността му и други. Нужно е да се предвидят и предимствата, които работникът би получил при бъдещото си реализиране на пазара на труда с новопридобитата квалификация¹⁰. Тази преценка е необходима за постигане на еквивалентност на престациите на страните в договора. В правната теория се поддържа разбиране, което споделям, че срокът на продължителната работа трябва да съответства на цената на обучението¹¹, необходимо е уточнение обаче, че тя е платената от работодателя цена¹².

Продължителността на договорения срок за работа е определящ за размера на претендираното от работодателя обезщетение по чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ. Работникът дължи такова обезщетение, само ако такова задължение е уговорено, при прекратяване на сключения от него трудов договор, с новопридобитата квалификация след успешното завършване на обучението, преди изтичането на договорения срок за работа с при работодателя.

Основанията за прекратяване на този договор, които обосновават отговорността на работника за плащане на обезщетение съгласно чл. 234, ал. 3, т. 2 КТ се договарят в него. В съдебната практика са дадени различни разрешения относно определяне на размера на дължимото от работника обезщетение. Изрична законова уредба относно определянето на конкретния срок за продължителна работа се налага, за да се избегне прекомерното обвързване на работника. А именно: той да е задължен да работи по трудов договор с прекомерно дълъг срок с новопридобитата квалификация под заплахата, ако не изпълни това си задължение да дължи обезщетение със значително по-голям размер от направените от работодателя разноски или интересът му по този договор да е значително по-малък от договореното, дължимо от него обезщетение.

Обучаваният е субект на отговорността за неизпълнение на задължението по чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ. Когато създаденото между него и работодателя трудово правоотношение е престанало да съществува преди изтичане на договорения срок за работа на работника на определени в договора за квалификация или преквалификация основания, той дължи обезщетение. Страните в договора за повишаване на квалификацията или за преквалификация договарят размера на отговорността съобразно направеното от работодателя разноски по обучението. В случай, че те не определят това, следва да се приложи гражданския закон относно отговорността за договорно неизпълнение¹³. В този смисъл е и **Решение № 326/19.05.2010 по дело №706/2009 на ВКС, ГК, IV г.о.**, в което съдът приема, разбиране, което споделям, че по отношение на изпълнението на задълженията от работника по договора за квалификация или преквалификация и последиците от това, приложими са общите правила за договорите и изпълнението, и следва да се приложи гражданския закон относно отговорността при неизпълнение.

Разрешения за определянето на размера на дължимото от работника обезщетение за неспазване на задължението му да работи определен срок при работодателя с новопридобитата специалност, които споделям са дадени в **Решение № 168/2010 год., 4 г.о., по гр.дело № 896/2009 год., ВКС**. В това решение съдът приема, че след като обучаваният не е изпълнил задължението си да работи в продължение на 5 години или в по-кратък, уговорен в договора срок, когато е подписал нов трудов договор за

¹⁰ Haensche Rechtsanwaelte, Fachanwaltskanzlei fuer Arbeitsrecht, Handbuch Arbeitsrecht, Rueckzahlungsklausel

¹¹ **Василев, А.** Трудово право, цит.съч. с. 393

¹² **Василев, А.** Трудово право, цит.съч. с. 393

¹³ **Василев, А.** Трудово право, цит.съч. с. 393

заемане на по-високо платена длъжност с новопридобитата квалификация, той дължи възстановяване на работодателя всички разходи, направени от него за обучението му. Обезщетението се определя така, ако е договорена обвързаност на размера на обезщетението с размера на направените от работодателя разходи за обучението в договора за повишаване на квалификацията или преквалификация. Съдът приема, че в подобен смисъл е било и **решение на ВКС № 948 от 18.07.2008 год. по гр.д. № 773/2005 год. III -то гр. отд.**

В друго свое **решение № 272/05.10.2011 год., гр.д. № 1637/2010 год. ВКС** установява, че работникът, който се е задължил да работи при работодателя с новопридобитата квалификация, е задължен да не прекратява трудовия си договор в договорения срок, в противен случай дължи обезщетение. Това обезщетение се определя според съда съобразно договореното от страните, но компенсира претърпените от работодателя вреди от предсрочното прекратяване на трудовия договор. Съдът приема, че задължението за плащане на обезщетение се определя съобразно договореното между страните, като сключения от тях договор следва да се тълкува по правилата на чл. 20 ЗЗД. Размерът на обезщетението обхваща действително претърпените вреди, които се съизмеряват с неизпълнената част от договора. Също ВКС в **своето Решение № 272/05.10.2011 год., гр. д. № 1637/2010 год.** приема, че договорът за професионална квалификация и преквалификация следва да бъде тълкуван по правилото на чл. 20 ЗЗД като се търси действителната воля, смисъла, който най-пълно съответства на целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността.

В свое решение от 12.04.10 год.по гр.д. № 896/09год. на IV г.о. , ВКС съдът приема, че работник или служител, който е сключил със своя работодател договор за повишаване на квалификацията си, като се е задължил да работи при него за определен срок и обучението е било за сметка на работодателя, но не е изпълнил това свое задължение, дължи на основание чл. 234, ал. 3, т. 1 от КТ заплащане на разходите, направени за повишаване на квалификацията му. В **решение № 31/ 2012 год. по гр.д. № 1393/ 2010 год., IV г.о. ВКС** установява, че длъжникът съгласно чл. 79 ЗЗД дължи обезщетение на кредитора, ако не изпълни задължението си по причина, за която отговаря. Когато той не изпълнява свое договорно задължение по причина, за която не отговаря, той не дължи обезщетение съгласно чл. 81, ал. 1 ГПК. Ако причините, поради които длъжникът не изпълнява са различни: за част от тях отговаря той, а за друга част – кредиторът, се приема, че съдът намалява размера на обезщетението и дори освобождава длъжника от отговорност. Когато неизпълнението се дължи на различни причини, съдът е длъжен да преценява в тези рамки какви са причините и в каква степен всяка от тях е допринесла за неизпълнението.

При сключването на договора за повишаване на квалификация или преквалификация страните в него би следвало да договарят съответен на вложеното от работодателя в обучението на работника задължение за работа срок по реда на чл. 234, ал. 3, т. 1 КТ. Този срок не следва да е прекалено обвързващ за работника, така че той да работи под страх от предсрочното прекратяване на новосключения трудов договор. Това би било така, тъй като длъжното от него обезщетение за предсрочното прекратяване, когато такова е уговорено в договора за квалификация, би било прекомерно заради несъответно дългия срок на задължението му за работа. Тази съответност подлежи на съдебен контрол, като съдът произнасяйки се относно размера на длъжимо от работника по този договор обезщетение, следва да се произнесе и относно несъответната на разходите направени за обучение от работодателя продължителност на договорения срок за работа.