

**Ключови думи:**

*Недействителност, избор,  
трудова правоотношение*

**Keywords:**

*Invalidity, Election,  
Employment Relationship*

Maria Chochova

## **Invalidity of The Election**

*The statement addresses issues concerning the election as a basis for employment and the general rules of invalidity established in the Labor Code. Separate hypotheses are considered, in the presence of which there will be grounds for declaring the election invalid. A comparative analysis has been made between the proceedings challenging the legality of the election and challenging its validity.*

**Maria Chochova,  
Ph. D.**

*Lecturer in the  
Law Department of New  
Bulgarian University*

*e-mail:*

*m\_chochova@abv.bg*

*Areas of interest: Labour  
Law, Social Security Law,  
Social Assistance Law, Civil  
Law, Civil Procedural Law,  
Administrative Law and  
Administrative Proceedings.*

*Lawyer*

<https://doi.org/10.33919/yldnbu.20.9.11>

Мария Чочова

## Недействителност на избора

*В изложението са разгледани въпроси, които се отнасят до избора като основание за възникване на трудово правоотношение и общите правила за недействителност, установени в Кодекса на труда. Разгледани са отделни хипотези, при наличието на които ще са налице основания за обявяване на недействителност на избора. Направен е сравнителен анализ между производствата по оспорване на законосъобразността на избора и оспорването на действителността му.*

В разпоредбата на чл. 74, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ) е уредено, че трудов договор, който противоречи на закона или на колективен трудов договор или ги заобикаля, е недействителен. Съгласно чл. 76 КТ правилата относно недействителността на трудовия договор се прилагат съответно и при другите основания за възникване на трудовото правоотношение – избор и конкурс. В правната наука няма различия във виждането, че основанията за недействителност на договорите, установени в членове 26–33 Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) следва да намерят субсидиарно приложение и за недействителността на трудовия договор и другите основания за възникване на трудовото правоотношение<sup>1</sup>.

Изборът като основание за възникване на трудово правоотношение е регламентиран в глава пета, раздел втори, членове 83–88 от Кодекса на труда. Целта на закона посредством уредбата на това основание за възникване на трудово правоотношение е да се даде възможност заемането на определени длъжности да става от лица, които се ползват с широко обществено доверие<sup>2</sup>. Приема се, че изборът като основание за възник-

<sup>1</sup> Вж. Мръчков, В. Трудово право. 10 изд. С.: Сиби, 2018, с. 294; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 100; Василев, А. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 153; Милованов, К. Трудов договор. Сключване. Изменение. Прекратяване. 3. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2016, с. 118.

<sup>2</sup> По този въпрос подробно вж. Милованов, К. Трудово правоотношение въз основа на избор. С.: БАН, 1976, 11–17, както и Стайков, И. Трудовооправен статус на членовете на Съвета за електрон-

ване на трудово правоотношение, се използва в случаите, при които е от съществено значение да бъдат преценени от избиращото тяло професионалните и лични качества на кандидата, необходими за изпълнението на трудовите функции за съответната длъжност<sup>3</sup>.

Съгласно разпоредбата на чл. 107 КТ, когато трудовото правоотношение възниква от избор или от конкурс, преди постъпването на работа работодателят и работникът или служителят уговарят размера на трудовото възнаграждение. Те могат да уговарят и други условия по трудовото правоотношение.

Поради това се налага да бъдат разгледани както възможностите за обявяване на недействителност на основанието „избор“ за възникване на трудово правоотношение, така и възможностите за обявяване на недействителност на отделни клаузи от съдържанието на споразумението по чл. 107 КТ. Самото споразумение не представлява самостоятелно основание за възникване на трудово правоотношение, макар в правната доктрина да е възприето, че „по своето естество това споразумение е договор между страните“<sup>4</sup>, както и че то представлява договор на трудовото право, но не е трудов договор<sup>5</sup>.

На първо място, съгласно чл. 83, ал. 1 КТ длъжностите, които се заемат въз основа на избор, се установяват в закон, в акт на Министерския съвет или в устав. По аргумент от цитираната разпоредба произвеждането на избор за длъжност, за която не е предвидено да се заема въз основа на това основание, ще е недействителен. В съдебната практика също е застъпено становището, че в практически план разпоредбата на чл. 83, ал. 1 КТ означава, че работодателят няма право и не може сам да решава и да определя длъжности, за заемането на които да използва избора като основание за възникване на индивидуално трудово правоотношение, нито пък може да не прилага правилата за избора, когато такъв е предвиден в закон, в акт на Министерския съвет или в устав (така в Решение № 729 от 30.11.2010 г. по гр. д. № 20/2010 г. на ВКС).

---

ни медии и сравнение с този на членовете на други колективни държавни органи. С.: Авангард Прима, 2016, 55–56.

<sup>3</sup> Вж. Милованов, К. Цит. съч. в предходната бележка; Стайков, И. Цит. съч. в предходната бележка, както и Василев, А. Цит. съч. с. 161; Мръчков, В. Трудово право. 8 изд. С.: Сиби, 2012, с. 279. Средкова, К. Цит. съч., с. 87.

<sup>4</sup> Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 12. изд. С.: Сиби, 2016, с. 287.

<sup>5</sup> Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове през 2006 г. – Юридически свят, 2/2007, 135–136; от него: Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, 146–157.

Ако е произведен избор за заемане на длъжността, която макар и изборна не е свободна и не предстои освобождаването ѝ, или не е налице продължително отсъствие на заемащото я лице, то този избор също ще е недействителен поради противоречието му с разпоредбата на чл. 83, ал. 2 КТ. Срокът, за който се избира лицето, е не по-дълъг от 5 години (чл. 83, ал. 2 КТ). Ето защо установяването на по-дълъг срок за конкретен избор, извън хипотезата на чл. 86, ал. 4 КТ, ще представлява недействителност на клаузата относно срока. Същото важи и за уговорка за безсрочност на правоотношението, възникнало от избор. В този смисъл е и установената съдебна практика, съгласно която правоотношението, възникнало от избор, е винаги срочно и максималната му продължителност е пет години (чл. 83, ал. 2 от КТ). След този срок то може да бъде продължено при условията на чл. 86, ал. 4 и ал. 6 от КТ (съответно чл. 337, изр. 2 от КТ), но не може да се трансформира в безсрочно (съгласно Решение № 456 от 31.10.2011 г. по гр. д. № 463/2011 г. на ВКС).

Разпоредбата на чл. 84, ал. 3 КТ установява, че изборът се произвежда след като кандидатът даде писмено съгласието си. Тази разпоредба е израз на принципите за свободен избор на професия и място на работа, както и на забраната, установена освен в Конституцията на Република България и в редица актове от международното право и правото на Европейския съюз за принудително извършване на труд.

В правната теория не се откриват различия по въпроса, че писмената форма на съгласието е изискване за действителност на волеизявлението<sup>6</sup>. Липсата на съгласие е и основание за нищожност на договорите по ЗЗД<sup>7</sup>. В този смисъл действителен ли ще бъде изборът, произведен без да е налице писменото съгласие на кандидата? Най-общо следва да бъде споделено становището, че писменото съгласие на кандидата е съществен елемент от процедурата по избора и „без него и против него изборът е порочен и неговата действителност може да бъде оспорена по чл. 76 във връзка с чл. 74 КТ“<sup>8</sup>. Въпросът все пак заслужава да бъде разгледан най-малко при две хипотетични ситуации. При първата хипотеза приемаме, че у кандидатът е отсъствало знанието, че е издигната кандидатурата му. При втората – кандидатът е наясно с кандидатурата и е съгласен с нея,

<sup>6</sup> Вж. Средкова, К. Цит. съч. с. 89; Мръчков, В. цит. съч., с. 282; Василев, А. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, 164–165.

<sup>7</sup> Подробно по този въпрос вж. Танев, Д. Липсата на съгласие като основание за нищожност на договорите. – В: Предизвикателствата на правото, на интернет адрес <https://www.challengingthelaw.com/grajdansko-pravo/lipsata-na-saglasie-nishtojnost/>, последен достъп на 20.8.2021 г.

<sup>8</sup> Мръчков, В. Цит. съч., с. 282.

но поради пропуск не е депозирано неговото писмено съгласие. В първия случай следва най-напред да се обсъди възможността за защита на правата и законните интереси на този кандидат. Тази защита на практика е лесно осъществима, тъй като изборът, в смисъла на волеизявление на избирателното тяло, е правопораждащият юридически факт, въз основа на който трудовото правоотношение възниква, но когато лицето, избрано да заеме съответната длъжност, не постъпи на работа в установения 2-седмичен срок по чл. 86, ал. 2 КТ, трудовото правоотношение ще се смята за невъзникнало (съгл. чл. 86, ал. 7 КТ). С други думи лицето, което е избрано без да е съгласно да участва в избора, може просто да не постъпи на работа, с което ще се приложи фикцията – правоотношението ще се счита за невъзникнало. Освен това и в контекста на поставения въпрос отсъствието на съгласие в страните или в една от тях, каквото описаната хипотеза индикира, е винаги основание за недействителност по чл. 26, ал. 2 ЗЗД, чието субсидиарно приложение беше аргументирано.

Както посочва И. Стайков, „без съгласието на кандидата не може валидно да се постави неговата кандидатура за заемане на изборната длъжност. Съгласието на кандидата е израз на свободата на труда, полаган по трудово правоотношение и определя договорния характер на всяко индивидуално трудово правоотношение, включително и това, което е възникнало от избор. Волята на кандидата е необходим елемент от сложния юридически факт (фактически състав), пораждащ трудовото правоотношение. Тази необходимост произтича от обстоятелството, че избирателното тяло не разполага с правна възможност да задължи когото и да било да изпълнява задълженията по едно трудово правоотношение“<sup>9</sup>.

По втората хипотеза освен изложеното вече, разсъжденията могат да бъдат обосновани и посредством анализа на разпоредбата на чл. 74, ал. 6 КТ, чието съдържание установява, че недействителността не се обявява, ако недостатъкът на трудовия договор отпадне или бъде отстранен, а работодателят не може да се позове на недостатък на трудовия договор, който може да се отстрани. Въпросът, който се поставя, е допустимо ли е отстраняване на този недостатък? Първо, съгласието в разглеждания случай е изявление на кандидата пред избирателното тяло в производство, в което работодателят не участва. Отсъствието на предварително съгласие по смисъла на чл. 86, ал. 2 КТ е и аргумент при спор относно

<sup>9</sup> Стайков, И. Изборът като основание за възникване на трудовите правоотношения на членовете на Съвета за електронни медии от квотата на Народното събрание. – В: Медиите в България: 30 години по-късно. Национална научнопрактическа конференция. [Сборник с доклади]. С.: НБУ, 2020, с. 68.

законосъобразността на избора по реда на чл. 87 КТ. Изискването за писмено изявление е императивно и е недопустимо заменянето му от конклюдентни действия. То е част от фактическия състав на избора като основание за възникване на трудово правоотношение. До такъв спор е по-вероятно никога да не се стигне, тъй като кръгът на лицата с правен интерес от сезирането на съда чрез предявяване на иск за обявяване на недействителност, в отделно производство по реда на глава двадесет и втора от Кодекса на труда във връзка с чл. 74, ал. 2, изр. първо КТ, е ограничен. Страните, които имат правен интерес, като изискване за допустимост на исковия процес, е допълнително ограничен и посредством трайно възприетото в съдебната практика, че правен интерес от предявяването на иск за обявяване на недействителността на трудов договор съществува за страните по трудовото правоотношение, докато то трае, а след прекратяването му – инцидентно или с навеждане на възражение в установените процесуални срокове (съгласно Решение № 161 от 8.5.2015 г. по гр. д. № 4848/2014 г. на ВКС, 4-то гр. отд.). Още повече, че в много случаи длъжностите, за които е установено да се заемат въз основа на избор, лицата които ги заемат, представляват по закон или устав работодателя като страна по трудовите правоотношения. Поради това за останалите кандидати, участвали в избора, е налице единствено възможността да оспорят неговата законосъобразност по реда на чл. 87 КТ, като в това производство да бъдат наведени доводи и за недействителност поради неспазване на изискването за предварително съгласие в писмена форма.

Последно, изложеното провокира и допълнителен въпрос, а именно за възможността избирателното тяло, при наличието на воля в определен брой негови членове, да оспори законосъобразността и валидността на избора. Към настоящия момент действащата правна уредба в Кодекса на труда очертава кръга на лицата, имащи активната процесуална легитимация да оспорят законосъобразността на избора, свеждайки ги до всеки от кандидатите и работодателя. Специфичното от процесуалноправна гледна точка при разглеждане на въпроса за недействителността на избора като основание за възникване на трудово правоотношение е свързано със страните в производството и по-специално с необходимото другарство в производството по разглеждане на иск по чл. 74, ал. 1 КТ относно избора като основание за възникване на трудово правоотношение, което ще бъде разгледано по-надолу.

Произвеждането на избор от орган, който не е компетентен да стори това, е основание за недействителност на учреденото трудово правоотношение. Липсата на компетентност като основание за недействителност

е приложима по отношение на административните актове. В правната теория и съдебната практика безпротиворечиво се приема, че липсата на компетентност на административния орган и неспазването на установената форма във всички случаи води до нищожност на административния акт, докато противоречието на акта с материалния закон е основание за нищожността му само тогава, когато правните му последици са напълно несъвместими с правовия ред така, че по никакъв начин, включително, ако би бил необжалваем, не биха могли да бъдат признати (така в Решение № 8035 от 1.7.2008 г. на ВАС по адм. д. № 3988/2008 г., II отд.)<sup>10</sup>. „Докато в гражданското право всяко противоречие на императивна правна норма води до нищожност на сделката, нищожните публичноправни актове са последица от сравнително малко на брой най-тежки нарушения на повелителни правни норми при издаването им“<sup>11</sup>. По отношение на избора липсата на компетентност на органа, който е учредил трудовото правоотношение, е основанието за недействителност поради противоречие със закона. Ето защо и тук под закон следва да се разбира не само Кодекса на труда. Противоречието с други закони и подзаконови нормативни актове, а и по аргумент от разпоредбите на чл. 86, ал. 1 КТ и чл. 88, ал. 1 и ал. 2 КТ, противоречието със съответния акт на Министерския съвет (извън тези, имащи подзаконов нормативен характер) и устав на организация, регламентиращи изборът като основание за възникване на трудово правоотношение за заемане на съответната длъжност и органът, в чиято компетентност е да го произведе, също следва да бъде прието за основание за недействителност. Още повече, че по силата на разпоредбата на чл. 88, ал. 2 КТ се дерогира приложението на Кодекса на труда, когато в закон, в акт на Министерския съвет или в устав е предвидено друго. Възможността за това да бъдат предвидени определени правила, изисквания и компетентност относно произвеждането на избора в устав, друг закон или акт на Министерския съвет, предпоставя възможността при противоречие с тези специални спрямо общата правна уредба правила да се иска обявяване на недействителност на това основание. Това приравнява в частност уставите на организациите и актовете на Министерския съвет, които нямат нормативен характер към съдържанието на понятието закон по отношение на уредените в тях въпроси<sup>12</sup>. Ето защо противоречието с

<sup>10</sup> Подробно по въпроса за нищожните и унищожяеми административни актове и критериите за разграничението им вж. Дерменджиев, И., Д. Костов, Д. Хрусанов. Административно право. Обща част. С.: Сиби, 2010, 184–190.

<sup>11</sup> Павлова, М. Гражданско право. Обща част. 2 изд. С.: Софи–Р, 2002, с. 519.

<sup>12</sup> Професор Васил Мръчков, като обсъжда основанието за недействителност на трудовия договор, е застъпил становището, че това основание не се прилага при несъответствие на сключения трудов

устава на организацията или акт на Министерския съвет, независимо от неговия вид, регламентиращ избора и компетентния да го стори орган, ще представлява основанието противоречие със закона като основание за недействителност на избора.

Съгласно разпоредбата на чл. 87, ал. 2, пр. 2 КТ, когато съдът установи, че изборът е незаконосъобразен, той го отменя и се провежда нов избор. В теорията и съдебната практика е прието, че необходимо другарство е налице, когато „с оглед на естеството на спорното правоотношение, или по разпореждане на закона, решението на съда трябва да бъде еднакво спрямо всички другари“<sup>13</sup>. При задължителното другарство, което е вид необходимо другарство, „неразделността на делата на отделните другари е така силна, че общото предявяване на иска от или срещу всички другари или участието на всички другари е условие за допустимост на процеса“<sup>14</sup>. При спор относно законосъобразността на избора се налага задължителното участие на двете страни – работодателят и избраният кандидат, тъй като от този избор между тези страни възниква трудово правоотношение, а евентуалната негова отмяна поражда преки правни последици не само в патримониума на работодателя, а и в този на избраното лице. По отношение на споровете относно недействителността на избора, като основание за възникване на трудово правоотношение, извън тези по реда на чл. 87 КТ, значение има обстоятелството, че правен интерес от предявяване на иск по чл. 74 КТ имат работодателят и избраното лице, както и контролните и други компетентни органи. Във връзка с това в зависимост от това кой именно инициира спора за недействителност следва да бъде формирана и преценката досежно материалноправните последици от разрешаването му и страните, за които те ще имат значение. Работодаателят и избраният кандидат винаги ще бъдат необходими другари в процеса при разглеждане на иск за недействителност на избора, предявен от контролен орган.

В съдебната практика се откриват интересни разрешения относно подведомствеността на споровете относно избора на ректор на висше училище, регламентиран в специалния закон – Законът за висшето обра-

---

договор с актове, които нямат нормативен характер. Вж. Мръчков, В. Трудово право, цит. съч., с. 287. Становището на автора се отнася само до едно от основанията за възникване на трудово правоотношение, а именно трудовия договор, като не е обсъждан въпроса за действителността на избора и противоречието му с актове, които нямат нормативен характер, каквито са уставите на организациите по смисъла на чл. 86 КТ.

<sup>13</sup> Попова, В. – В: Сталев, Ж., А. Мингова, О. Стамболиев, В. Попова, Р. Иванова. Българско гражданско процесуално право. Девето преработено и допълнено издание. Първо по действащия ГПК. С.: Сиела, 2012, с. 389.

<sup>14</sup> Пак там, с. 389.



зование (ЗВО). Този закон обаче установява специфични правоотношения, изградени на базата на власт и подчинение. В разпоредбата на чл. 25, ал. 1 ЗВО е регламентирано, че органи за управление на висшето училище са Общото събрание, академичният съвет и ректорът. В чл. 29, ал. 1, т. 4 ЗВО е предвидено, че Общото събрание избира с тайно гласуване ректор, а за държавните висши училища, предлага на министъра на образованието и науката сключването на договор. В чл. 38 ЗВО е установено, че актовете на органите за управление на висшето училище могат да се обжалват пред съда по реда на Административнопроцесуалния кодекс (АПК), което предопределя характера им<sup>15</sup>. Това е така, защото законодателят приема, че е налице сложен фактически състав от административноправен характер, и поради това е предвидил съдебен контрол по този процесуален ред, като подведомствеността на делата по оспорване на актовете на органите на висшето училище, в това число и относно законосъобразността на избора на ректор е на административните съдилища. Допълнителен аргумент за посоченото е и установеното в чл. 88, ал. 2 КТ дерогиране на правилата, регламентираны в раздел III на глава пета на Кодекса на труда. В историята на административното съдопроизводство при разрешаването на въпроса за допустимостта на обжалването пред административния съд на акта на Общото събрание на висшето училище, с което се избира ректор, се наблюдават някои колебания. Така например в Определение № 11066 от 23.10.2008 г. на ВАС по адм. д. № 7897/2008 г. е прието, че макар и орган на управление по разпоредбата на чл. 24, ал. 1 ЗВО, при избор на ректор Общото събрание упражнява изборителните си, а не управленски властнически права и с взетото решение поставя в ход процедурата по сключване на трудов договор с новоизбрания ректор. От взетото решение не произтичат права и задължения за членовете на колективния орган, освен за неговия председател, който следва да сключи трудовия договор по чл. 107 КТ. С цитираното Определение е оставен в сила акта на първоинстанционния административен съд, с който производството е прекратено, а жалбата е оставена без разглеждане поради липса на годеен за обжалване административен акт.

Към днешна дата тази практика на Върховния административен съд, респективно на първоинстанционните административни съдилища, е изоставена, като трайно се приема, че споровете за законосъобразността

<sup>15</sup> Подробно за правната характеристика на актовете на Общото събрание на висшето училище вж. Димитрова, Д. Актове на органите за управление на висшите училища. Варна: Изд. „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна, 2021, 63–83.

на избора на ректор са подведомствени именно на административните съдилища<sup>16</sup>.

Относно споразумението по чл. 107 КТ, както вече бе споменато, то не представлява самостоятелно основание за възникване на трудово правоотношение. Практически чрез него страните по възникналото вече трудово правоотношение въз основа на избор или конкурс уговарят онези елементи от неговото съдържание, които не са решени при учредяването на правоотношението. Кодексът на труда не установява изискване за форма на споразумението, но в практиката и доктрината е възприета необходимостта от това споразумението да се склучи в писмена форма, „защото то е част от договорното съдържание на изборното и конкурсно трудово правоотношение“<sup>17</sup>.

Характерът на споразумението по чл. 107 КТ като договор между страните, уреден от трудовото право, предопределя и възможността отделни негови части да бъдат обявени за недействителни по реда на установените правила за недействителност в Кодекса на труда и при субсидиарното приложение на основанията за недействителност, установени в Закона за задълженията и договорите. Характерът на споразумението по чл. 107 КТ налага дискутирането на възможността единствено да бъде обявена частичната му недействителност, тъй като чл. 74 и чл. 76 КТ регламентират основанията и правилата за обявяване на недействителност само на основанията за възникване на трудовите правоотношения, а споразумението по чл. 107 КТ макар да не е такова, чрез него се договарят елементи от договорното съдържание на трудовото правоотношение. Следва да се отбележи, че дори и да не е склучено споразумение по чл. 107 КТ, това не би довело до обявяване на недействителност на трудовото правоотношение, тъй като волята на работодателя е ирелевантна за избора<sup>18</sup>, а трудовото правоотношение вече е възникнало от учредяването му от избирателното тяло.

---

<sup>16</sup> Вж. Решение № 2094 от 17.2.2021 на ВАС по адм. д. № 1619/2020 г., с което е оставено в сила решение №1353/24.8.2020 г., постановено по адм. дело №1308/2019 г. на Административен съд – Благоевград във връзка с оспорването на избора на ректор на Югозападен университет „Неофит Рилски“, както и Решение № 3751 от 10.6.2021 г. на Административен съд – София-град, което се обжалва пред ВАС и е относно законосъобразността на избора на ректор на Лесотехническия университет.

<sup>17</sup> Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 12. изд. С.: Сиби, 2016, с. 287.

<sup>18</sup> Василев, А. Трудово право. Цит. съч., с. 161.