

Ключови думи:

*Добросъвестност,
недействителност,
правни последици*

Keywords:

*Good Faith, Invalidity,
Legal Consequences*

Maria Chochova

**The Good Faith in Case of
the Invalidity of
the Employment Contract**

This paper addresses some key issues related to the legal significance of the good faith of the employee in declaring invalid the grounds for employment to which he is a party. Although not exhaustive, the peculiarities of some legal consequences in case of bad faith of the employee as a party to an employment relationship, the grounds for which have been declared invalid, are also taken into account.

Maria Chochova, Ph. D.

*Adjunct 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/yldnbnbu.19.9.14>

Мария Чочова

Добросъвестността при недействителност на трудовия договор

В изложението са разгледани някои основни въпроси, свързани с правното значение на добросъвестността на работника или служителя при обявяване на недействителност на основанието за възникване на трудово правоотношение, по което той е страна. Макар и неизчерпателно са отчетени и особеностите на някои правни последици при недобросъвестност на работника или служителя като страна по трудово правоотношение, основанието за възникването на което е обявено за недействително.

За разлика от Закона за задълженията и договорите, Кодексът на труда борава единствено с понятието недействителност. Това е така, „защото в областта на трудовото право последиците от нищожността и унищожаемостта на трудовия договор са еднакви“¹. Основанията за недействителност на трудовия договор, приложими и за останалите две основания за възникване на трудово правоотношение, са противоречие със закона или с колективен трудов договор, или тяхното заобикаляне.

В правната доктрина е възприето, че „изброяването на основанията за недействителност в чл. 74, ал. 1 КТ е примерно и обхваща само някои от основанията за недействителност на правните сделки“². Поради това в правната теория няма колебания относно в разбирането, че основанията за недействителност на договорите, установени в чл. 26–33 ЗЗД следва да намерят субсидиарно приложение и за недействителността на трудовия договор и другите основания за възникване на трудовото правоотношение³. Не се откриват отклонения от посоченото и в съ-

¹ Мръчков, В. Трудово право. 10-то издание, С.: Сиби, 2018, с. 294.

² Пак там, с. 296.

³ Вж. Мръчков, В. Трудово право, с. 294; от него: Субсидиарно прилагане на гражданското в трудовото право. – В: Юбилеен сборник в памет на професор Витали Таджер. С.: Сиби, 2003, с. 328–359; 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

дебната практика на Върховния касационен съд (ВКС), съгласно която при спор за действителност на трудов договор или отделна негова клауза, субсидиарно се прилагат основанията за недействителност на договорите по чл. 26–34 ЗЗД (вж. решение № 57 от 6.03.2015 г. по гр. д. № 2584/2014 г. на ВКС и решение № 1116 от 1.10.1999 г. по гр. д. № 24/1999 г., III г. о. на ВКС).

Правилата за недействителността на трудовите договори са уредени в разпоредбите на чл. 74–76 КТ. Уредено е тези правила да се прилагат съответно и при другите основания за възникване на трудовото правоотношение (чл. 76 КТ).

Недействителността на основанията за възникване на трудово правоотношение ще се обяви независимо от това дали то страда от порок, който обичайно би довел до нищожност на една сделка или до нейната унищожаемост.

Недействителността не се обявява, ако недостатъкът отпадне или бъде отстранен. Освен това работодателят не може да се позове на недостатък, който може да се отстрани. Това означава, че е изявена воля за възникване на правоотношение между страните работник или служител и работодател, налице е недостатък, но основанията за възникване на трудово правоотношение като юридически факт, поражда исканото действие, независимо от това.

Страните не могат да се позовават на недействителност на трудовия договор или на отделни клаузи на трудовия договор или споразумението по чл. 107 КТ, докато тя не бъде обявена.

Кодексът на труда придава особено значение на добросъвестността на работника или служителя при обявена недействителност на основанията за възникване на трудово правоотношение. Това значение е установено чл. 75, ал. 1 и 2 КТ. Съгласно първата алинея, когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор. Според втората алинея това правно положение е приложимо и в случаите, когато са обявени за недействителни отделни клаузи на трудовия договор. Според съдебната практика правните последици, в случай на установена недобросъвестност на работника или служителя се отнасят до реализирането на правата и задълженията по трудовия договор, чия-

университет, 1997, с. 153; Милованов, К. Трудов договор. Сключване. Изменение. Прекратяване. 3. изд. С.: ИК Труд и право, 2016, 115–116.

то недействителност може да има различен обхват – съответно да бъде пълна или частична (в този смисъл решение № 147 от 28.11.2017 г. по гр. д. № 5534/2016 г. на ВКС, 3 г. о.).

Обявената недействителност има действие само *ex nunc*. Ако работникът или служителят е действал недобросъвестно, обявяването на недействителността има действие също за бъдеще, но за времето, през което е претирал работната си сила по обявения за недействителен трудов договор той няма право на трудово възнаграждение, на платен годишен отпуск, зачитане на времето за трудов стаж и др. В тази посока е и съдебната практика, в която е възприето, че „ако работникът или служителят е действал недобросъвестно, т.е. когато въпреки знанието, че не притежава необходимото образование, квалификация или правоспособност е приел сключването на трудов договор за определена длъжност, правилото на чл. 75, ал. 1 КТ не се прилага“ (съгл. решение № 252 от 24.6.2011 г. по гр. д. № 1743 / 2010 г. на ВКС).

Обявяването на трудовия договор за недействителен няма обратно действие, когато работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването му. В този случай и съгласно чл. 75, ал. 1 КТ, когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор.

Добросъвестността представлява и основен принцип на облигационното право, подреждайки се до принципите за справедливост, равнопоставеност на субектите и правна сигурност в гражданскоправния оборот и др.⁴

С основание доцент Кристиан Таков отбелязва, че думата „добросъвестно“ „се използва както като квалификация на изпълнението с грижата на добър стопанин (чл. 36 ЗЗД), така и като незнание на определени обстоятелства (чл. 78 СК)“⁵. Авторът отдава това разнопосочно значение „на непрецизния до безотговорност език на законодателя“⁶.

За страните по трудовото правоотношение в чл. 8, ал. 1 КТ е регламентирано общото изискване да осъществяват трудовите права и задължения добросъвестно. Това е възприето и като един от принципите на трудовото право.

⁴ За основните принципи на облигационното право вж. Калайджиев, А. Облигационно право. Обща част. 7-мо издание. С.: Сиби, 2016, с. 24.

⁵ Таков, К. Гражданско право. Правни научни изследвания. С.: Сиби, 2018, с. 96.

⁶ Пак там, с. 96.

В правната теория е възприето разбирането, че в посочената разпоредба се „установява мярката, с която трябва да се преценява упражняването на правата и изпълнението на задълженията на страните по трудовото правоотношение“⁷. Това е така наречената етическа добросъвестност. Професор Васил Мръчков определя именно етическата добросъвестност като проявление на добросъвестността в разпоредбата на чл. 8 КТ⁸.

В този смисъл е и застъпеното становище в релевантната съдебна практика, в която е отчетено, че чрез общата разпоредба се въвежда добросъвестността и като основен принцип на трудовото право (съгл. решение № 237 от 14.1.2020 г. по гр. д. № 695/2019 г., 3-то г. о. на ВКС и решение № 320 от 26.11.2014 г. по гр. д. № 2420/2014 г. на ВКС).

В правната доктрина обаче съществува и различно разбиране, изразено от професор Атанас Василев, според когото добросъвестността, като основен принцип на трудовото право, установен в разпоредбата на чл. 8, ал. 1 КТ е „в двата му аспекта: като етическа и като легална добросъвестност“⁹.

Съдържателно и смислово добросъвестността по чл. 75, ал. 1 КТ може да бъде възприета като продължение на единия от двата аспекта на основния принцип на трудовото право – легалната добросъвестност. Поради това и в общата, както и в специалната разпоредба добросъвестността, се предполага до установяване на противното. Презумпцията за добросъвестност е „израз на очакването на законодателя за точно, честно и почтено осъществяване на трудовите права и задължения от страните по трудовото правоотношение“¹⁰.

Добросъвестното поведение по смисъла на чл. 75, ал. 1 КТ изключва знанието за опорочаващите факти. Това е заложеното от законодателя нормативно значение, чрез установяването на добросъвестността, като определяща за измерението на правните последици от обявяването на недействителност на трудовия договор. Добросъвестността на работника и служителя, с оглед на правните последици при отсъствието ѝ, има съществено значение предимно при обявяване на пълната недействителност. Такова значение обаче се открива и при частична недействителност, отнасяща се само до отделни клаузи от трудовия договор.

⁷ Мръчков, В. – В: Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 12-то издание. С.: Сиби, 2016, с. 86.

⁸ Подробно за етическата добросъвестност вж. Мръчков, В. – В: Коментар на Кодекса на труда, с. 87.

⁹ Василев, А. Трудово право, с. 45.

¹⁰ Пак там, с. 46.

За да е налице добросъвестност по смисъла на чл. 75, ал. 1 КТ, работникът или служителят следва да не е знаел определено обстоятелство, наличието на което поставя основанието за възникване на трудовото правоотношение в противоречие със закона.

В тази насока е и съдебната практика, според която работникът е добросъвестен, когато не знае опорочаващите договора или съответната клауза на договора факти, но не и когато се позовава на незнанието на закона (съгл. решение № 147 от 28.11.2017 г. по гр. д. № 5534/2016 г., 3-то г. о. на ВКС). Според Върховния касационен съд в разпоредбата на чл. 75, ал. 1 КТ законодателят има предвид т.нар. легална добросъвестност, която означава, че работникът или служителят не е знаел за порока на трудовия договор, обусловил неговата недействителност, той самият не го е създал или участвал в създаването му (в този смисъл са решение № 252 от 24.6.2011 г. по гр. д. № 1743/2010 г. на ВКС, решение № 1624 от 28.10.2002 по гр. д. № 242/2002 г., III г. о. на ВКС, решение № 161 от 8.5.2015 г. по гр. д. № 4848/2014 г., 4-то г. о. на ВКС, решение № 42 от 25.2.2019 г. по гр. д. № 3042/2018 г., 4-то г. о. на ВКС).

Недействителността на основанието за възникване на трудово правоотношение се обявява от съда. Законът установява и изключение, при което недействителността се обявява от инспекцията по труда, когато трудовият договор е недействителен поради приемането на работа на работник или служител, който не е навършил допустимата по Кодекса на труда възраст. В този случай „инспекцията по труда действа като административен орган с обвързана компетентност“¹¹.

В горната хипотеза изследването на добросъвестността на работника или служителя е изключено поради особеностите в основанието за нейното обявяване и компетентния орган, който ще я обяви. Прието е на работа лице, което не е навършило допустимата по чл. 301 КТ възраст. В общия случай конкретната възраст е до 16 години. Лицата от 14- до 18-годишна възраст са непълнолетни. Тяхната дееспособност е ограничена, поради това че „дееспособността предполага цялостно развита личност за участие в правния живот и на тази основа се определя от законодателя“¹². Обсъждането на въпроса за добросъвестността, която предполага незнание за опорочаващия факт следва да се изключи. Изискването за познаване на закона не би могло да се приложи спрямо малолетни и непълнолетни лице в този случай. Това е така, защото лицето, което не е навършило 16-годишна възраст няма житейския опит и личността му не е развита до такава степен, че от него да се очаква да

¹¹ Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I, с. 103.

¹² Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: Софи-Р, 2001, с. 67.

формира познание за изискванията на закона. Неоправдано и несправедливо е в този случай да му се възлагат в тежест и правните последици от обявена недействителност на основанието за възникване на трудовото правоотношение, по което е страна.

Отвъд изключението, обсъдено по-горе и съгласно първото изречение на разпоредбата на чл. 74, ал. 2 КТ, трудовият договор се обявява за недействителен от съда по реда на глава осемнадесета от Кодекса на труда. Законодателят е установил, че в случаите, когато контролен или друг компетентен орган сметне, че трудовият договор е недействителен на някое от основанията, посочени в чл. 74, ал. 1 КТ, той незабавно сезира съда, за да се произнесе по действителността на трудовия договор (чл. 74, ал. 3 КТ). С последното законодателно е разширен кръгът на процесуално легитимирани страни, които могат да предявят иск за обявяване на недействителност на основанието за възникване на трудовото правоотношение.

Цитираните разпоредби дават основание за формиране на заключението, че компетентен в общия случай да се произнесе по въпроса за недействителността на основанието за възникване на трудово правоотношение е съдът.

Разпоредбата на чл. 74, ал. 5 КТ страда от недостатък. Съгласно съдържанието ѝ „страните не могат да се позовават на недействителност на трудовия договор или на отделни негови клаузи, докато тя не бъде обявена и решението за обявяването и не бъде връчено на страните“. Само по себе си връчването на решението на страните не е достатъчно, за да се позовават същите на недействителността. Необходимо е решението да влезе в сила. Съдебните актове влизат в сила след изчерпване на възможността те да бъдат обжалвани – с произнасянето на последната компетентна съдебна инстанция или след изтичането на срока за обжалване, в който страната не се е възползвала от правото си на обжалване, или подадената жалба е оттеглена (аргумент от чл. 296 ГПК). Редакцията на чл. 74, ал. 5 КТ не е изменяна от приемането на Кодекса на труда през 1986 г., но и към онзи момент е било валидно изискването за влизане в сила на съдебните актове, за да се ползват със сила на пресъдено нещо по отношение на страните.

Добросъвестността на работника или служителя при обявяване на недействителност на трудовия договор е законова оборима презумпция. Тя следва да бъде заявена от страната, която има правен интерес от това и установена в рамките на съответното съдебно производство. Поради това и в съдебната практика е възприето, че „при липсата на твърдения и данни за недобросъвестно поведение на служителя по отношение на

допуснатия порок при сключване на договора и при наличието на законна презумпция за добросъвестност при осъществяването на трудовите права и задължения, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор“ (решение № 1624 от 28.10.2002 по гр. д. № 242/2002 г., III г. о. на ВКС). Върховната съдебна инстанция също така посочва, че „в тежест на работодателя е да докаже недобросъвестността на работника по смисъла на чл. 75, ал. 1 КТ, по несъмнен начин“ (решение № 237 от 14.1.2020 г. по гр. д. № 695/2019 г., III то г. о. на ВКС).

Друга съществена констатация на ВКС е, че „правните последици, породени от законно установената фикция в чл. 75 КТ се отнасят до реализирането на правата и задълженията по трудовия договор, чиято недействителност може да има различен обхват – съответно да бъде пълна или частична“ (решение № 147 от 28.11.2017 г. по гр. д. № 5534/2016 г., 3-то г. о. на ВКС). Когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителът е действал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор (чл. 75, ал. 1 КТ). „Според тази фикция недействителните трудови договори имат действие до обявяването им за недействителни“ (решение № 320 от 26.11.2014 г. по гр. д. № 2420/2014 г. на ВКС).

В общата теория на правото правната фикция е дефинирана като „съзнателно, правомерно и необоримо предположение за факт, извършвано противно на доказаните или вероятни факти в конкретния случай“¹³. Фикцията в правото изисква субектът съзнателно да се отклонява от реалната действителност¹⁴, което означава, че той е наясно каква е тя, но приема нещо, което не съответства на тази реално съществуваща действителност. В разглежданият случай, в действителност може да е налице недобросъвестност в поведението на работника или служител, но ако пред съда не са наведени твърдения за това и те не бъдат доказани по безсъмнен начин, то предположението няма да бъде оборено.

Разпоредбата на чл. 75, ал. 1 КТ установява фикцията за действителност на правното отношение от възникването му до обявяването на недействителността на основанието му. Фикцията ще се приложи, когато не бъде повдигнат въпросът или, дори и да са наведени доводи, не бъде оборена презумпцията за добросъвестност на работника или служител, макар основанието за възникване на правоотношението да е обявено за

¹³ Ташев, Р. Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4-то издание. С.: Сиби, 2010, с. 278.

¹⁴ Пак там, с. 277.

недействително. Поради това и в съдебната практика, както вече беше отчетено, също е възприето, че „обявяването на недействителността по чл. 74 КТ няма ретроактивно действие, важи само занапред, като при добросъвестност на работникът или служителят при сключването на трудовия договор до обявяването на недействителността по съдебен ред (чрез иск или възражение) поражда правни последици фикцията по чл. 75, ал. 1 КТ“ (решение № 42 от 25.2.2019 г. по гр. д. № 3042/2018 г. на ВКС, 4-то г. о.).

Макар недействителността, когато е обявена, да има действие за в бъдеще, правните последиците при недобросъвестно поведение у работника или служителя се изразяват в това, че за времето, през което той е прстирал труда си по съответното трудово правоотношение, няма да има съответните права, който би имал, ако беше добросъвестен.

Поради това наличието на последици за работника или служителя по отношение, на който ще има сила на пресъдено нещо решението, с което се обявява за недействително основанието, на което е възникнало трудовото правоотношение, по което е страна, е тясно свързано с добросъвестността му.

Връзката между добросъвестността на работника или служителя и последиците от обявена недействителност на трудовия договор може да бъде определена като причинно-следствена. Причината – отсъствието на добросъвестност у поведението му предполага следствието – непризнаване на съответния период за трудов и осигурителен стаж, няма да му се следва възнаграждение, както и съответните обезщетения и др.

При установена недобросъвестност в действията на работника или служителя „ще се приложат общите правила относно недействителността на правните сделки по Закона за задълженията и договорите. [...] С една особеност даденото по недействителна сделка подлежи на връщане“¹⁵. При недействителност на основанието за възникване на трудово правоотношение ще има по-различно измерение на последиците. Платеното трудово възнаграждение би могло да бъде върнато, но не и прстираната работна сила. В теорията и в съдебната практика е възприето, че работникът или служителят не дължи връщане на полученото трудово възнаграждение с оглед избягването на неоснователно обогатяване на работодателя¹⁶.

В Кодекса на труда е нормативно установена само една последица от обявяване на недействителност на трудовото правоотношение

¹⁵ Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I, с. 104.

¹⁶ Василев, А. Трудово право, 158–160; Средкова, К. Трудово право. Специална част, с. 104.

и добросъвестността на работника или служителя по нето. Съгласно разпоредбата на чл. 353 КТ „времето до признаване на трудовото правоотношение за недействително при работа в страната или в друга държава – членка на Европейския съюз, в друга държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или в Конфедерация Швейцария се признава за трудов стаж, ако работникът или служителят е действал добросъвестно при възникването му“.

Признаването или непризнаването на отделни периоди за трудов стаж ще се отрази освен върху трудовите права на съответния работник или служител, така също и на осигурителните му права. Периодът, който няма да се признае за трудов стаж, придобит през време на действието на обявено за недействително основание за възникване на трудово правоотношение, при констатирана недобросъвестност от страна на работника или служителя, няма да бъде зачетено за осигурителния стаж¹⁷. Освен това този период не следва да се включва при определяне на размера на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит при друг работодател, дори и да е налице изпълнението на изискването за сходство. Последното би обосновоало и правния интерес на работодателя (който не е страна по трудовия договор, който противоречи на закона или на колективен трудов договор, или ги заобикаля) за предявяване на иск за обявяване на недействителност на основанието за възникване на трудово правоотношение, по което той не е страна, но има интерес, с оглед обосноваване на недължимостта в определен размер на допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит.

Безспорно е, че трудовото законодателство предоставя закрила на работниците и служителите, поради това че те полагат зависим труд, за да осигурят средства за съществуването си. Едно от най-силните проявление на принципа за закрила на наемния труд в българското законодателство са именно разпоредбите, установяващи правилата за недействителността на трудовия договор. Проявление на този принцип в контекста на недействителността в трудовото право, в разглежданата ѝ част, е и ограничението на приетото за субсидиарно приложение на общите правила за недействителност на правните сделки.

¹⁷ Подробно за сравнението между трудов стаж и осигурителен стаж вж. Попова, Ц. Осигурителен стаж. С.: Сиби, 2019, 131–136.