

Трудов договор с прекратително условие

Employment Contract with Resolutive Condition

Атанас Василев¹

1. Следващото изложение е посветено на изясняването на някои законово уредени клаузи с прекратителен спрямо трудовия договор ефект, съответно – на особеностите на трудовите договори, съдържащи такива клаузи. Става дума преди всичко за следните прекратителни клаузи по чл. 68 от КТ:

- а) завършване на определена работа (т. 2);
- б) завръщане на замествания работник или служител (т. 3);
- в) заемане на конкурсна длъжност от лицето, спечелило конкурса (при трудов договор за заемане на конкурсна длъжност – чл. 68, т. 4 във връзка с чл. 90, ал. 3 от КТ).

¹ Атанас Василев като старши научен сътрудник в Института за правни науки при БАН публикува за първи път статията в сп. *Правна мисъл*, 4 (1994), с. 39 – 43. Редакцията на сп. *Бизнес и право* публикува повторно текста, като запазва стила на първоначалното издание с малки промени съобразно стандартите за цитиране в това издание (Atanas Vassilev, as a senior research fellow at the Institute of Legal Studies at the Bulgarian Academy of Sciences, first published the article in the journal *Legal Thought*, 4 (1994), pp. 39 – 43. The editors of the journal *Business and Law* re-published the text, keeping the style of the original edition with minor changes following the citation standards of that edition.).

По традиция в нашата правна литература трудовите договори, съдържащи тези клаузи, се квалифицират като срочни². Тази квалификация беше и легализирана със заглавието „Срочен трудов договор“, поставено на разпоредбата на чл. 68 от Кодекса на труда от 1986 г.³ Тя се запази и след новелизацията на КТ от 1986 г. през месец септември 1992 г. (ДВ, бр. 100 от 1992 г.).

Текстът на чл. 68 от КТ обединява под една рубрика – „Срочен трудов договор“, както трудовите договори, сключени за определено време (срок) – т. 1, така и трудовите договори, сключени с някоя от посочените прекратителни клаузи (точка 2 – 4). Тъкмо това погвеждане „под общ знаменател“ на всички прекратителни клаузи по чл. 68 от КТ предизвиква възражения, които са преди всичко от принципен характер.

2. Възраженията засягат на първо място легалната квалификация на прекратителните клаузи по т. 2 – 4 на чл. 68 от КТ като срокове. Тя не държи сметка за коренното различие в тяхната правна същност като договорни модалитети в сравнение със срока, като друг такъв модалитет. От класическата древност до днес *срокът* в юридически смисъл се схваща като едно бъдещо сигурно събитие, с настъпването

² Л. Радоилски. *Трудово право*. София, НИ, 1957, с. 277; В. Мръчков, Срочните трудови договори (понятие, сключване, действие). *Изв. Института за правни науки при БАН*. т. XVI, 1961, с. 123 и сл.; Д. Велев, *Коментар на Кодекса на труда*. София, НИ, 1954, с. 128. (Велев също отнася договорите, сключени „до завършването на определена работа“ „до завръщане на замествания“ към рубриката „договори за определено време“. Същевременно обаче (на същата страница) той като че ли разграничава настъпването на срока от сключването на условието, след като заявява: „...всички договори за определено време се прекратяват автоматично..., когато предварително уговореният срок и изтекъл или условието се е сключило“.

³ Кодексът на труда от 1951 г. (чл. 27, б. „в“) по подобие на чл. 14, буква „в“ от Наредбата-закон за трудовия договор от 1936 г. предвиждаше прекратителната клауза „докато се извърши определена работа“, но без да я изрично квалифицира като срок. Без изрична правна квалификация на прекратителната клауза беше уреден и трудовият договор за заместване на отсъстващ работник или служител – чл. 64 от КТ, 1951 г.

на което се свързва пораждането, изменението или погасяването на права и задължения⁴. Съществена за срока като бъдещо юридическо събитие е **сигурността, неизбежността** на неговото настъпване, независимо че може да не е определен моментът на неговото настъпване. То по-рано или по-късно неизбежно ще настъпи. Обратно, юридическите събития, чието настъпване е несигурно, традиционно се назовават „**условия**“⁵ (в тесен смисъл, като вид моголители⁶). **Несигурността на настъпването** на събитието е съществена за условието характеристика. При това тази несигурност се отнася не само до момента на събъждането на събитията (както е при неопределения срок). Тя се отнася до самата възможност за настъпване на събитието. Тя с несигурна – може да се реализира, но може и да не се реализира⁷. Наличието на алтернатива относно настъпването на едно събитие вече го прави несигурно⁸.

При съпоставката на тази дефиниция с дефиницията на срока става очевидно, че по същината си двете категории бъдещи събития са **антинорми**. Те имат противоположна същностна характеристика поне от гледна точка на признака сигурност на настъпването на събитието. А това оз-

⁴ М. Андреев. *Римско частно право*. София, БАН, 1992, с. 299 – 300; А. Василев. *Гражданско право. Обща част*. София, НИ, 1956, с. 407 – 108; В. Тагжер. *Гражданско право. Обща част. Дял II*. София, НИ, 1972, с. 229 и сл.

⁵ Андреев (1992), с. 300; Василев (1956), с. 700; Тагжер (1972), с. 225.

⁶ В по-широк смисъл понятието условие в говоримия език се използва и за обозначаване въобще на каквато и да било уговорка (клауза); Тагжер (1972), с. 225.

⁷ Сигурността/несигурността се разглежда като основополагащ разграничителен критерий между условието и срока и от Май (May, W. *Das bedingte Arbeitsverhältnis, Inaugural – Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde*. Köln, 1990, S. 51). Разграничението между сигурността и несигурността според автора трябва да се показва съобразно с обективен, а не субективен критерий (Май (1990), S. 67). Обратно, у нас Велев (Велев (1954), с. 128) се придържа към субективния критерий. Той третира като срок и онова „бъдещо събитие, което страните очакват непременно да стане“ (курс. – Ам. В.).

⁸ Май (1990), S. 55 (Май дефинира самата несигурност чрез наличието на две алтернативни възможности: а) за настъпване на събитието и б) за ненастъпване на събитието).

начава, че е логически невъзможно едно събитие да бъде едновременно и срок, и условие, т.е. едновременно да бъде и сигурно, и несигурно⁹.

Противно на тази елементарна логика разпоредбата на чл. 68 от КТ обявява за срок събития, чието настъпване галеч не е сигурно, защото надали е сигурно завършването на една започната работа (чл. 68, т. 2 КТ). Едва ли са необходими пространствени доказателства, че една започната работа може никога (в абсолютния смисъл) да не бъде завършена. Тя може по различни причини да бъде преустановена преди завършването ѝ или пък завършването ѝ да стане обективно невъзможно. Наличието на тези алтернативни възможности само по себе си вече доказва несигурността на настъпването на разглежданото събитие и следователно опровергава неговата квалификация като срок.

3. Не е по-различно положението и със „завръщането на замествания“ (т. 3 на чл. 68 КТ). И това събитие галеч не е сигурно. В най-лошия случай заместваният може да почине, докато трае договорът със заместника, и с това въобще да се осуети събдяването на събитието „завръщане на замествания“. А като юридически събития смъртта на замествания и неговото завръщане галеч не са едно и също нещо, макар че в хипотезата на чл. 69, ал. 2 от КТ те са приравнени по правно действие. Но това е едно изрично предвидено изключение¹⁰, което иде да потвърди, че по същината си клаузата „до завръщане на замествания“ не визира сигурно събитие и следователно не е срок, а условие¹¹.

4. Друга теза относно квалификацията на прекратителните клаузи по т. 2 и 3 по чл. 68 от КТ застъпва **проф. В. Мръчков**. Според него и в двата случая се касае за срок, но

⁹ Друг въпрос е, че действието на един договор може да бъде обусловено от комбинираното действие на двата вида модалитети – условие и срок – в различно съотношение по между им. Но това в никакъв случай не означава, че условието придобива признаците на срока и обратно. Всяка от прекратителните клаузи има относително самостоятелен живот и се подчинява на съответните за нея разпоредби.

¹⁰ За тази фигура ще стане реч по-подробно в по-нататъшното изложение.

¹¹ Прекратителната клауза „до завръщането на замествания работник или служител“ се квалифицира като „целево условие“ (Zweckbedingung) от май (May (1990), S. 59).

от категорията на неопределените срокове¹². Вероятно поради характера на съчинението (коментар) авторът не е привел нарочни доводи в подкрепа на тази своя теза. Но така формулирана, тезата е неприемлива.

Определеността или неопределеността на един срок е признак, който **предпоства** категоричната наличност на същностния за срока признак – **сигурността на настъпването на събитието**. В този смисъл определеността на срока е, така да се каже, „вторичен“ признак, който допълнително характеризира събитието, определено по друг признак (сигурността на настъпването) като срок. С други думи, въпросът за характера на срока – определен или неопределен, на определяем, може да се постави и разисква едва след като съответното събитие категорично може да се обяви за сигурно. Съществува ли несигурност относно настъпването на събитието, то просто не може да се квалифицира като срок, за да се поставя въобще въпрос дали този срок е определяем, или не. В случая с прекратителните основания по чл. 68, т. 2 и т. 3 от КТ, както се посочи, несигурността се отнася до самия факт на проявяването (настъпването) на събитието, а не се касае за неопределеност на момента на едно сигурно в настъпването си събитие.

5. Най-сетне по аналогични съображения не може да се признае за срок и клаузата в трудов договор за заемане на конкурсна длъжност „до заемането на длъжността въз основа на конкурс“ (т. 4 на чл. 68). Макар и рядка, жителски хипотезата на незаемане на конкурсната длъжност никак не е изключена. Самият закон допуска и урежда хипотезата на незаемане на конкурсната длъжност от лицето, спечелило конкурса (чл. 96, ал. 4 КТ). Нещо повече – възможно е дори поради липса на кандидати или поради неколккратно безуспешно провеждане на конкурс да бъде заличена от списъка на конкурсните длъжности. Какво ще стане тогава с това сигурно (според закона) събитие – заемането на длъжността въз основа на конкурс. Кога то ще се сбъдне сигурно?

6. Разсъжденията правят очевидна некоректността на възприетата от закона квалификация на прекратителните основания по чл. 68, т. 2 и 4 от КТ като срок. Впрочем самият

¹² В. Мръчков, Кр. Средкова, Ат. Василев. *Коментар на Кодекса на труда*. София, КНСБ, 1993, с. 92.

закон като че ли не е категоричен в тази си квалификация и това проличава още в следващата систематическа разпорежба – тази на чл. 69 от КТ. Като урежда предпоставките за трансформацията на срочния трудов договор в договор за неопределено време, текстът свързва трансформацията само с договора на т. 1 на чл. 68, т.е. с наистина срочния трудов договор (арг. от чл. 69, ал. 1 КТ). А с това по принцип се изключва трансформацията при трудовите договори с някоя от останалите прекратителни клаузи по чл. 68 КТ (т. 2 – 4). И това е логично, тъй като последните не са срокове. Те са освен това такива събития, при настъпването на които вече е налице невъзможност за по-нататъшното съществуване на трудовия договор (работата е свършена, заместваният се е върнал, спечелилият конкурса се е явил да заеме длъжността). Ако и в тези случаи се касаеше за срок, т.е. само за темпорално определяне съществуването и действието на трудовия договор, не би съществувала пречка за трансформацията. Но законът не я допуска – и с основание. Като изключение чл. 69, ал. 2 допуска трансформацията и на договорите по чл. 68, т. 3. Но в случая допустимостта на трансформацията се обуславя не от настъпването на включеното в съдържанието на трудовия договор прекратително условие (завръщането на замествания), а от тъкмо противоположното по същината си събитие – незавърщането на замествания поради прекратяване на неговото трудово правоотношение. Впрочем тази фигура също така илюстрира несигурността на настъпването на прекратителното основание „завръщане на замествания“, а с това опровергава и квалификацията му като срок. Ако завръщането би било едно сигурно събитие, тогава нямаше нужда, за да се допусне трансформацията, това събитие да се замества с друго. Но защото с несигурно и е възможно друго събитие, което да направи трансформацията възможна, законът подменя събитието и допуска трансформацията.

7. След изложеното дотук може да се зададе въпросът – какъв е практическият смисъл от направените разграничения и уточнения? Не е ли всичко излишно теоретизиране без особена практическа стойност? Отговорът на подобни въпроси е отрицателен по рег причини.

Първо, като квалифицира договорите само по чл. 68 от КТ като срочни, законът не е докрай последователен или поне не е изчерпателен, защото КТ урежда прекратителни основания, идентични по същността си с основанията на т. 2 – 4 на чл. 68, но без изрично да ги квалифицира като срок. Става дума за прекратителните основания по чл. 325, т. 6 и т. 8 (що се отнася до изборните длъжности).

Да разгледаме най-напред прекратителното основание „постъпване на изборния на изборната длъжност“ (чл. 325, т. 8, I предл.). Тава прекратително основание предполага, че за изпълнението на една изборната длъжност е сключен трудов договор, докато бъде заета въз основа на избор¹³. По хипотезата е идентична с тази, при която една конкурсна длъжност се заема въз основа на трудов договор до заемането ѝ въз основа на конкурс (чл. 90, ал. 4 КТ). Необяснимо е тогава защо законът квалифицира като срочен само трудовия договор за заемане на конкурсна длъжност, а оставя без внимание аналогичната хипотеза за заемане с трудов договор на изборна длъжност (последната хипотеза липсва вкл. 68 КТ). Тава може да се дължи и на случаен пропуск. Но ако той не е случаен, поставя се въпросът – защо идентични по същността си правното си действие прекратителни основания един път се квалифицирал изрично от закона като срок, а друг път – не?

Аналогично е положението и с трудовия договор, с който се заема длъжност, определена за заемане от бременна или трудоустроено лице (т. 6 на чл. 325 КТ). И в тези случаи прекратяването на трудовия договор настъпва с явяването на съответното лице, за което длъжността е резервирана (подобно на положението при конкурсните и изборните длъжности). Но и договорите с подобни клаузи не фигурират между срочните договори по чл. 68 от КТ. Вярно е, че изричното уговаряне от страните по тези прекратителни клаузи не е необходимо, тъй като прекратителното условие се съдържа в самия статут на длъжността. Но таква уговаряне за договорите за заемане на изборни и конкурсни длъжности въз остава на трудов договор. Впрочем във всички случаи по чл.

¹³ Тази хипотеза беше изрично уредена в чл. 83, ал. 4 от КТ в ред. от 1986 г. Не ми е известно по какви причини тази разпоредба е отпаднала при новелизацията на Кодекса на труда през 1992 г.

68, т. 4 и чл. 325, т. 6 и 8 от КТ изричното уговаряне на прекратителното условие (формулирано обобщено – явяване на лице, на което длъжността е предназначена) е ненужно, защото имплицитното произтича от статута на длъжността. На такова уговаряне е и безсмислено, тъй като страните не са властни с уговорка измежду си да променят статута на длъжността. Затова в посочените случаи е достатъчно съгласно с изискванията на добросъвестността при сключването на трудовия договор за съответната длъжност (изборна, конкурсна, за бременни или за трудоустроени) работникът или служителят да бъде уведомен за особения ѝ статут и в частност – за съответното прекратително условие. Затова и няма никаква нужда законът изрично да урежда възможността посочените длъжности с особен статут да се заемат с трудов договор. Тя може да се изведе от само от наличието на прекратителните основания по чл. 325, т. 6 и 8 от КТ.

8. Освен от посочената нестройност на уредбата разискването на поставения в настоящото изложение проблем се оправдава и от необходимостта от установяване на някои специални правила за трудовите договори с прекратително условие, защото механичното им приравняване към срочните трудови договори би могло да доведе до абсурдни резултати. За пример в това отношение може да послужи режимът на обезщетенията при прекратяване на срочен трудов договор (чл. 221 КТ). Поставя се въпросът – как ще функционира този режим, при положение че разгледаните прекратителни условия се третираат като прекратителни срокове? Как например ще се изчислят „действителните вреди“ на работодателя от дисциплинарно уволнения работник или служител по трудов договор с клаузата „до завършването на определена работа“, ако впоследствие работата по една или друга причина бъде преустановена или завършването ѝ стане невъзможно, или вредите на работника или служителя от прекратяването на такъв договор на основание чл. 327, т. 2 или т. 3 от КТ, ако впоследствие съгледването на условието „завършване на работата“ се осуети?

В посочените случаи при прекратяването на срочен трудов договор обезпечението е с размер на действителните вреди.

А действителните вреди се определят съобразно два критерия: а) времето на оставане на работника (служителя) без работа, съответно на работодателя без работника или служителя за същата работа и б) остатъка от срока на договора (чл. 221, ал. 4 КТ). При това вторият критерий действа като максимум на подлежащите на обезвреда действителни вреди. Вредите, претърпени след изтичането на срока са irrelevantни независимо от каквито и да било обстоятелства. И при срочните трудови договори (чл. 68, т. 1 КТ) тази уредба не създава никакви проблеми. Срокът преклудира всякакви претенции за обезщетение. Колкото и да е отдалечен моментът на неговото настъпване, той сигурно ще настъпи.

Положението с договорите с прекратително условие обаче далеч не е такова, защото съществуват хипотези, в които възприетият от закона ограничителен критерий не може да функционира. Поради характера на събитието и преди всичко – неговата несигурност страната, задължена да заплаща обезщетение по чл. 221 от КТ за прекратяване на срочен трудов договор, може теоретически да се окаже задължена за неограничено време и дори завинаги, ако въобще се осуети настъпването на прекратителното условие.

Един казус за илюстрация. Работник сключва трудов договор с прекратителната клауза „да завръщане на замествания“. На втория месец работодателят го уволнява дисциплинарно и той започва да заплаща обезщетение по чл. 221, ал. 2 от КТ. Работодателят не си намира (а и не търси, защото не е длъжен) друг работник и се задоволява с обезщетението, заплащано му от дисциплинарно уволнения, което последният ще дължи „до завръщане на замествания“. Какво обаче ще стане, ако след дисциплинарното уволнение на заместника титулярят прекрати трудовия си договор. Тогава настъпването на събитието въобще се осуетява. Прекратяването на трудовия договор от титуляря не може да се приравни с прекратяването поради завръщане на замествания, тъй като по идеята на закона в тези случаи прекратяването може да има по-скоро стабилизиращ ефект спрямо трудовото правоотношение на заместника (доколкото такова съществува (вж. чл. 69, ал. 2 КТ), отколкото прекратителен ефект в отношенията между страните на договора с прекратително условие. Излиза, че задължението на дисциплинарно уволнения

да плаща обезщетение на работодателя ще остане да тегне върху него и след описаното развитие на отношенията. Но реалистично и справедливо ли е това? Едва ли. Казусите могат да бъдат умножени, включително и с такива, в които задължен за неопределено и неограничено време ще се окаже работодателят.

Мисля, че за да се избегне подобен резултат, е необходима отделна уредба на критериите за определяне размера на подлежащите на обезщетение вреди в случаите на договори с прекратително условие. Защото настъпването на прекратително условие е несигурно, размерът на дължимата обезвреда трябва да се ограничи до настъпването на друго обстоятелство, което осуетява настъпването на първоначално уговореното условие, а такова **друго обстоятелство** при договора, сключен „до завършване на определена работа“, ще бъде преустановяването на работата преди завършването ѝ, а при договора, сключен „до завършването на замествания“ – прекратяването на трудовото правоотношение със замествания. Във връзка с разглеждания проблем при обезщетенията по чл. 221 от КТ по аналогичен начин следва да се погменят прекратителните условия и при договорите за заемане на изборна, конкурсна длъжност и длъжности, резервирани за бременни и трудоустроени.

9. Възприемането на конструкцията „трудов договор с прекратително условие“ може да се натъкне на колебания във връзка с разпоредбата чл. 25, ал. 2 от ЗЗД, според която събъждането условието има обратно действие¹⁴. На примера на трудовия договор това би означавало заличаване с обратна сила на съществуващите до събъждането на прекратителното условие трудови отношения и на важни последици от тях (трудов стаж, осигурителни права и пр.). А това очевидно е правно и социално неприемлив резултат, особено като се има предвид, че уредбата на трудовите отношения се изгражда върху идеята за закрила на труда (чл. 1, ал. 2 КТ).

¹⁴ По германското право друго общо решение относно действието на събъждането на условието установява § 159 BGB – събъждането на условията действия само занапред (*ex nunc*), доколкото не е уговорено друго (по May (1990), SS. 79 – 80).

Опасенията, свързани с разпоредбата на чл. 25, ал. 2 от ЗЗД, не ми се виждат основателни по следните съображения.

Нормата на чл. 25, ал. 2 от ЗЗД е диспозитивна, а не императивна. Това означава, че тя може да бъде derogирана по волята на страните. Но то означава още и че предписаното в нея обратно действие няма да настъпи, щом е несъвместимо с отношенията, спрямо които проявява своя ефект. А ефектът от сбъгването на прекратителното условие е прекратяването на трудовия договор. Като последица от проявлението на дадено прекратително основание прекратяването по смисъла на КТ е равнозначно на развалянето на един договор по смисъла на ЗЗД. Развалянето на един договор също така по принцип има обратно действие. Но то не се отнася до договорите с продължително или периодично изпълнение (арг. от чл. 88, ал. 1 ЗЗД). А трудовият договор безспорно е от категорията договори с продължително изпълнение, продължаващ се договор¹⁵. Следователно прекратяването на трудовия договор също няма обратно действие. Няма значение, че в разглежданите случаи прекратяването е резултат от проявлението на едно условие. Законът (чл. 88, ал. 1 ЗЗД) отрича обратното действие на прекратяването на договорите с продължително изпълнение независимо от характера на основанието за прекратяване. А това означава, че обратно действие прекратяването не може да има дори когато то е резултат от сбъгването на едно прекратително условие.

10. Преходното изложение, струва ми се, не оставя място за съмнение относно съществуването на трудовите договори с прекратително условие наред и отделно от трудовите договори с прекратителен срок (срочните трудови договори). Различието в правната същина на двете прекратителни клаузи – условието и срока, не позволяват тяхното смесване, нито приравняването на договорите с прекратително условие към режима на срочните трудови договори. Както по-горе се посочи, в някои отношения трудовите договори с прекратително условие се нуждаят от специална уредба, различна от уредбата на срочния трудов договор.

¹⁵ Рагоулски (1957), с. 236; Мръчков и др. (1993), с. 80.

11. Обособяването на самостоятелна категория трудови договори с прекратително условие повдига някои допълнителни въпроси.

Първият се отнася до съотношението на разгледаните прекратителни условия (чл. 325, т. 4, 5, 6 и 8 КТ) с останалите основания за прекратяване на трудовия договор. При един по-внимателен прочит на уредбата за прекратяването на трудовия договор не е трудно да се констатира, че с малобройни изключения преобладаващата част от основанията за прекратяване на трудовия договор по същината са прекратителни условия. Какво друго, ако не бъдещи несигурни събития са например: „забавянето на плащането“ по чл. 327, т. 2 от КТ, „закриването на предприятието“ (чл. 328, т. 1), „спирането на работата за повече от 30 дни“ (чл. 328, т. 4 КТ), „обективната невъзможност на изпълнението“ (чл. 328, т. 12 КТ), „тежкото нарушение на трудовата дисциплина“, за което се налага наказанието дисциплинарно уволнение (чл. 330, ал. 2, т. 5 във връзка с чл. 188, т. 3 КТ)? Всъщност изключение от тази квалификация правят малко основания – например взаимното съгласие“ по чл. 325, т. 1 „изтичането на срока“ по чл. 325, т. 2 от КТ¹⁶.

Най-важната юридическа разлика между двете групи прекратителни основания (от една страна – основанията по т. 4, 5, 6 и 8 на чл. 325 от КТ, и от друга страна – останалите основания с характер на прекратителни условия)¹⁷, е в **действието** на събъдването на съответното условие. При първата група прекратителният ефект на събъдването се условие настъпва *ipso iure*, без да е необходимо страните да правят каквито и да било волеизявления, вкл. и за прекратяване. Дори да бъдат направени, волеизявленията за прекратяване нямат конститутивно, а само декларативно действие¹⁸. При

¹⁶ Прекратяването от работника или служителя с предизвестие (чл. 326, КТ), както и уволнението по чл. 328б КТ тук въобще не подлежат на обсъждане, тъй като тези случаи на прекратяване не представляват специални основание (юридически факти), обосноваващи прекратяването.

¹⁷ За прегледност на изложението тези две категории прекратителни основания означават съответно като I и II група.

¹⁸ Това важи и в хипотеза на чл. 69, ал. 2 във връзка с ал. 1 от КТ. И в тази хипотеза прекратителният ефект на волеизявлението (възражени-

втората група прекратителни основания събъването на съответното прекратително условие не действа *ipso iure*, то има пряк прекратителен ефект. При тях, за да настъпи прекратяването, е необходимо освен събъване на условието, още и волеизявление за прекратяване (със или без предизвестие), изхождащо от съответната страна по трудовия договор. Волеизявлението е което има конститутивно (прекратително) действие, а не събъването на условието само по себе си, както това е при първата група прекратителни условия.

Другата съществена разлика в режима на прекратителните основания е в начина, по които те се включват в съдържанието на трудовия договор. И от тази гледна точка прекратителните основания се подразделят на две групи. Едната група образуват основанията, които се включват в съдържанието на трудовия договор **по волята на страните**, а другата група – тези, които се включват в съдържанието на трудовия договор **по силата на закона**. Към първата група се отнася всъщност само прекратителното условие по чл. 68, т. 2, респ. чл. 325, т. 4 от КТ – „завършването на определената работа“. Другата група образуват всички останали прекратителни условия, вкл. и тези по чл. 325, т. 5, 6 и 7 от КТ, защото дори когато произтичат от особеността на длъжността (изборна, конкурсна, за бременни, трудоустроени), прекратителният ефект на съответното условие (постъпването на лицето, за което длъжността е предназначена) настъпва в крайна сметка по силата на закона. Последният е който придава прекратителен ефект на съответното условие. Така по силата на закона, а това значи и без да е изрично уговорено, завръщането на заместения прекратява трудовия договор със заместника. Същото е положението и с постъпването на работа на избрания, на спечелилия конкурса, на бременната, на трудоустроения на съответната, предназначена за него длъжност. Както се посочи, в тези случаи прекратителното условие имплицитно се включва в съдържанието на трудовия договор поради статута на съответната длъжност. И макар самата длъжност

ето срещу оставането на заместника на работа) се свързва не със събъването на прекратителното условие в договора, а с тъкмо противоположното обстоятелство – незавръщането на титуляря поради прекратяване на неговото трудово правоотношение.

да не се определя от закона като изборна, конкурсна, за бременни или за трудоустроен, веднъж определена като такава по надлежния ред, тя в крайна сметка по силата на закона включва и съответното прекратително условие в съдържанието на трудовия договор.

Що се отнася до останалите основания за прекратяване на трудовия договор (със или без предизвестие), не ми е известно у нас някога да е било оспорвана принадлежността им към т.нар. законно съдържание на трудовия договор.

Следователно по-голямата част от прекратителните условия се включват в съдържанието на трудовия договор по силата на закона. Поради това не съществува особена необходимост от поместването в КТ на разпоредби, позволяващи включването на такива условия в съдържанието на трудовия договор, както е поотстъпено в случая счл. 68, т. 2 – 4 от КТ. От систематично гледище е достатъчна тези условия да се уредят при прекратяването на трудовия договор. Това е достатъчно, тъй като не представлява никаква правна трудност от наличието на прекратителните основания да се изведе допустимостта на уговарянето, респ. включването по силата на закона, на съответните прекратителни условия в съдържанието на трудовия договор.

Правно-технически този подход към уредбата може да се осъществи чрез заличаването на текста на т. 2 – 4 на чл. 68 от КТ. По този начин ще се премахне сегашното недопустимо юридически смесване на срочните трудови договори с трудовите договори с прекратително условие. Второ, ще се премахне сегашната половинчатост на уредбата на прекратителните условия в този текст (както се показва, законът и на друго място урежда срочни прекратителни условия – чл. 325, т. 6 и 8 КТ). Но щом се заличат т. 2 – 4 на чл. 68 от КТ, тогава чл. 68 от КТ би могъл изцяло за се заличи, без законодателната уредба да загуби нещо от това. Необходимо е само в текста на т. 1 на чл. 68 да се допълни т. 2 на чл. 67 от КТ. По този начин и текстът на чл. 67 от КТ ще добие завършен вид, като уреди по-пълно двете алтернативни хипотези относно времетраенето на трудовия договор – за определено, съответно – за неопределено време¹⁹.

¹⁹ Препоръчителна редакция на чл. 67 от КТ:

Последният въпрос, който в настоящото изложение ще бъде разискван, може да се формулира така: Допустимо ли е уговарянето с трудовия договор на други прекратителни условия освен предвидените в закона?

От гледна точка на обстоятелството, че включването на модалитети в съдържанието на трудовия договор е елемент договорната свобода на страните, отговорът на този въпрос като че ли би трябвало да бъде положителен. В случая обаче договорната свобода на страните конкурира с принципа на законоустановеност на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, върху който е изградена уредбата на прекратяването по нашето трудово право. При тази конкуренция трябва да се признае **приоритет на принципа на законоустановеност на основанията за прекратяване на трудовия договор**. Но освен това целият режим на прекратяването е установен с императивни норми. Това не позволява неговото дерогирание, в т.ч. и относно основанията за прекратяване на трудовия договор. Поради това трябва да се заключи, че уговарянето в трудовия договор на други прекратителни условия е недопустимо.

„Времетраене на трудовия договор.

Чл. 67. Трудовият договор може да бъде сключен:

1. за неопределено време;
 2. за определено време, което не може да бъде повече от е години, освен ако в закон или в акт на Министерския съвет е предвидено друго.
- (2) Трудовият договор се смята сключен за неопределено време, ако изрично не е уговорено друго“.