

Последици от недействителността на трудовия договор при недобросъвестност на работника (служителя)

Consequences of the Invalidity
of the Employment Contract in Case
of Unbeaking of the Employee (Official)
(In memoriam)

Проф. д-р Атанас Василев¹

1. Съгласно чл. 75, ал. 1 КТ трудовият договор се смята за действителен, ако при сключването му работникът (служителят) е бил добросъвестен. Отношенията между страните след обявяването на недействителността се уреждат, както, ако договорът би бил действителен. Тази фикция е ясна и на пръв поглед неоспорима, тъй като съдържа едно закрилно правило – частна проява на покровителствената идея, върху която е изградено съвременното ни трудово право. Релевантна в случая е легалната, а не етичката добросъвестност². Добросъвестен е работникът (служителят),

¹ Настоящата статия ни беше любезно предоставена за публикуване от сина на проф. д-р Атанас Василев, адв. Петър Василев. Смятаме, че макар и недовършена, тя ще представлява интерес за трудовоправната общност и ще даде своя принос за развитието на правната наука и практика.

² В. Мръчков. *Трудово право, IX изд.* София, Сиби, 2015, с. 298; В. Мръчков. Глава пета, Възникване и изменение на трудовото правоотношение, *В. Мръчков, Кр. Средкова, Ат. Василев, Коментар на Кодекса на труда, XI изд.* София, Сиби, 2013, с. 272 – 273.

който не е знаел за порока³ на волеизявленията, съставляващи договора. Това незнание (добросъвестността) се предполага до установяване на противното (чл. 8, ал. 2 КТ). Впрочем, добросъвестността и в двата ѝ аспекта се предполага до установяване на противното⁴. В тази обстановка обявяването на недействителността, за разлика от гражданскоправната унищожаемост, ще произведе действие само занаяд (ex nunc)⁵. За изтеклото време до обявяването на недействителността добросъвестността на работника (служителя) функционира съществуващите отношения към перфектни трудоводоговорни отношения с всички произтичащи от това последици – запазване на правото на полученото трудово възнаграждение и обезщетения по трудовото правоотношение, зачитане на времето на съществуването на отношенията за трудов стаж и т.н.

На практика в преобладаващия брой случаи работникът (служителят) ще е добросъвестен. Няма голямо значение в какво се състои порокът на договора – липса на форма, противоречие със закона, липса на съгласие и пр. (срв. чл. 26 и сл. ЗЗД). Дори порокът да е във волеизявлението на работника (служителя) неговото незнание, а следователно и добросъвестността му, се предполагат до установяване на противното.

2. Постава се обаче въпросът: как ще се уредят отношенията между страните, в случай че работникът (служителят) при сключването на договора е действал **недобросъвестно**? В нашата трудовоправна литература тази проблематика не е обстойно изследвана. Авторите обикновено се задоволяват да насочат към приложимост на гражданския закон – прослуженото време не се признава за трудов стаж,

³ Така и Кр. Милованов. *Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. II прераб. и доп. изд.* София, Труд и право, 2008, с. 111.

⁴ По-подробно за разграничението между двата вида добросъвестност и презумпцията за добросъвестност вж. Мръчков (2015), с. 76 – 77; 293.

⁵ Това отклонение в трудовото право се сочи като основна, съществена отлика от действието на унищожаемостта по гражданското право от Л. Рагоилски, *Трудово право на НРБ*. София, Наука и изкуство, 1957, с. 294.

изплатеното възнаграждение се дисквалифицира като трудово, претърпяната злополука се дисквалифицира като трудова и т.н.⁶ Конкретните последици (а те са множество) от

⁶ Срвн. Радоилски (1957), с. 296; Мръчков (2015), с. 299; Милованов (2008), с. 110 – 111.

Своеобразна е тезата на В. Велев. *Коментар на Кодекса на труда*. София, Наука и изкуство, 1954, с. 96 – 98. Той приема, че и недобросъвестният запазва правото на възнаграждение „тъй като всеки трудов договор е възмезден“. Да, трудът по трудов договор е всякога възмезден. Но в разглежданата хипотеза трудовият договор е унищожен и то с обратна сила. Следователно платеното губи характера си на трудово възнаграждение с всички произтичащи от това последици – отпадане на закрилата, относителната несеквестрируемост, привилегиите.

Според автора най-съществената облага, която губи недобросъвестният, е лишаването от някои обезщетения при прекратяване на трудовия договор и прекъсването на трудовия стаж – една конструкция отдавна загубила значението си по нашето право. С оглед на действащото законодателство изложеното от В. Велев становище може да се смята за преодоляно и в настоящото изложение не се налага да се полемизира с него.

Интересно е да се отбележи, че подобна теза се поддържа за германското трудово право от А. Hueck. Н. С. Nipperdey. *Grundriss des Arbeitsrechts, 2. Aufgabe*. Berlin und Frankfurt a. M., Verl. Franz Vahlen GmbH, 1962, s. 53 – 56. Авторите смятат, че дори при недействителност поради грешка, измама и заплашване възнаграждение на работника се дължи, щом е започнало изпълнението на трудовия договор. Те само по изключение, при особено фразантни случаи на противоречие със закона или добрите нрави приемат ретроактивно действие на недействителността на трудовия договор (с. 56). Все с оглед на германското право приблизително същото се поддържа G. Halbach, N. Paland, R. Schwedes, O. Wlotzke. *Labour Law, An Overview, 4th Edition*, Bonn, Published by The Federal Minister for Labour and Social Affairs, 1992, p. 65. Приема се, че при начална нищожност или унищожаване на един трудов договор се смята, че са съществували т.нар. „фактически трудови отношения“ и работникът запазва претенциите си за трудово възнаграждение и правото на отпуск. Тези претенции се приемат за неоснователни само при противоречие с принципите на добросъвестността – ако договорът противоречи на фундаменталната концепция за правния ред или ако договорът е бил наложен на работодателя противно на неговата воля от съда. За тези случаи на разположение на работника са правилата за имуществено изравняване поради неоснователно обогатяване. Надали е необходимо да се навлиза в детайлен анализ на тази теза, тъй като германското законодателство (BGB, който в случая е релевантен) не съдържа фикция от рога на установената в чл. 75, ал. 1 КТ, която и диференцира последиците от недействителността в зависимост от добросъвестността на работника (служителя). Позовава-

недействителността в случай на недобросъвестност на работника (служителя) не са самостоятелно изследвани.

Случаите на недобросъвестност на работника (служителя) при сключването на трудовия договор навярно са доста редки на практика, но като хипотези те далеч не са изключени. Те ще бъдат налице всякога, когато основанието за недействителност по необходимост съдържа съзнателно волево победение на работника или служителя – например при измама (да речем чрез представяне на фалшива – неистинска или с невярно съдържание – диплома за завършено образование при сключването на трудовия договор). В такава хипотеза очевидно не може да става дума за добросъвестност на работника (служителя). Измамата по дефиниция е **умишлено** деяние. При съответна степен на обществена опасност тя дори съставлява престъпление по чл. 209 НК⁷. Следователно невъзможно е работникът (служителят) да я е извършил по неперспективност, камо ли невиновно⁸. А това означава (по дефиниция), че е бил недобросъвестен.

От уредените в нашето законодателство основания за недействителност на договорите практически относими към разглежданата проблематика са както измамата, така и симулацията, насилието, заплашването и заобикалянето на закона или на колективния трудов договор⁹. Всички те, когато изхождат от работ-

нето на принципите на добросъвестността в Halbach *et al.* (1992) не изглежда да има експресивна нормативна основа и има по-скоро доктринерен характер. За австрийското право, без други уточнения К. Шпилбюхер приема, че при начална нищожност, респ. при унищожаване на трудовия договор, разменените престации подлежат на връщане. Когато това вече е невъзможно, въпросът се урежда според правилата на имущественото изравняване. К. Spielbüchler. *K. Spielbüchler, H. Floretta, R. Strasser. Arbeitsrecht, Band I, Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht), 3 Aufl.* Wien, Manz Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1988, s. 108 – 109.

⁷ Вж. А. Гургинов. *Наказателно право. Особена част.* София, Софи-Р, 2002, с. 225.

⁸ В последните два случая най-много може да се говори за грешка, но в никакъв случай – за измама.

⁹ Основателно Мръчков, Мръчков (2015), с. 293, сочи, че заобикалянето на закона или на колективния трудов договор винаги е умишлено нарушение на законите изисквания или на уговореното с колективния трудов договор.

ника (служителя) или са се проявили с негово знание, **по дефиниция** съдържат в състава си съзнателно волево победение на работника или служителя, което от обективна страна се характеризира с **противоправност**, а от субективна страна – с **вина**.

Теоретически въпросът за добросъвестността/недобросъвестността на работника или служителя може да се постави и при другите основания за недействителност. Във всеки случай при останалите основания за недействителност (обективни по състава си), като напр. противоречие със закона или с колективния трудов договор, липса на форма и пр., недобросъвестността трябва да се установява **отделно** от самото основание за недействителност. При посочените основания – измама, симулация, заобикаляне на закона и на колективния трудов договор, насилието, заплашването и симулацията **недобросъвестността е елемент на самото основание за недействителност**¹⁰.

Независимо дали недобросъвестността е елемент от съдържанието на основанието за недействителност, или е установена отделно при наличието на едно така да се каже „обективно“ основание за недействителност, то последиците от недобросъвестността не могат да бъдат други освен **егнакви**.

4. Как ще се уредят отношенията в хипотезата на недействителност на трудовия договор и недобросъвестност на работника (служителя) при неговото сключване? Очевидно не може да се приложи фикцията на чл. 75, ал. 1 КТ. Това означава преди всичко, че след обявяването на недействителността отношенията между страните до обявяването на недействителността не могат да се третираат като трудови. Те се заличават като такива и то с **обратна сила**¹¹,

¹⁰ Вж. в този смисъл и Радоилски (1957), с. 294 – 295.

¹¹ За обратното действие на унищожаването на договорите вж. по-подробно А. Василев. *Гражданско право на НРБ. Обща част, Нова редакция Ч. Големинев*. Варна, ТегИна, 1993, с. 474 – 475; В. Тагжер. *Гражданско право на НРБ*. София, Софи-Р, 2001, с. 557 – 587.

Обратното действие на заличаването се разпространява върху целия период на съществуването на обявения за недействителен трудов договор. Без значение е обстоятелството, че трудовият договор е от категорията

след като не може да се приложи правилото на чл. 75, ал. 1 КТ, което за случаите на добросъвестност предвижда действие на обявяването на недействителността само занапред (*ex nunc*). Направените от работодателя плащания губят характера си на трудово възнаграждение, съответно – на обезщетения по трудовото правоотношение, времето на съществуването на недействителното правоотношение не може да се зачете за трудов стаж и пр. При това положение единствено възможният изход за уреждането на отношенията между страните трябва да се търси в приложението на гражданския закон, в случая – ЗЗД.

5. Разискваната проблематика се състои от **две части**. Първата част се отнася до уреждането на **отношенията между страните на трудовия договор**. Втората част се отнася до **отражението на недействителността на трудовия договор спрямо производни или свързани други правоотношения с трети лица**. Преди всичко това се отнася до отражението на недействителността върху съществуващите **осигурителни отношения**, които трудовият договор неизбежно поражда (срв. чл. 4, ал. 1, т. 1 КСО). В тази последователност по-нататък ще бъде разисквана проблематиката.

6. Съгласно чл. 34 ЗЗД при недействителност на договора всяка от страните дължи връщане на полученото от срещната страна. Това означава, че работникът (служителят) ще трябва да възстанови разходите на работодателя за предоставената му работна сила – възнаграждение, обезщетения, осигурителни вноски. Да, но каква ще бъде срещната престация? Как работодателят ще върне (възстанови) на „работника“ или „служителя“ изразходваната работна сила? Това ми

договори с продължаващо се изпълнение, за които чл. 88, ал. 1 ЗЗД предвижда разваляне само занапред. Занапред, но при разваляне поради неизпълнение, не и при унищожаване. Разграничението е елементарно, но ми се струва необходимо; толкова повече, че ако се приемеше действие само занапред, то действието на обявяването на недействителността в случай на добросъвестност на работника (служителя) не би се различавало от случая на недобросъвестност. Действието занапред на обявяването на недействителността в хипотезата на чл. 75, ал. 1 КТ се обосновава именно с добросъвестността на работника или служителя и следователно не може да се гопусне при недобросъвестност от негова страна.

изглежда и фактически, и правно невъзможно. Как тогава ще се уредят отношенията между страните?

7. Ако работодателят предяви претенция за направените разходи за работната сила – за осигуряване на материалните условия на трудовия процес, възнаграждение, обезщетения, командировъчни пари, осигурителни вноски и др. под., то тогава работникът (служителят) разполага с насрещна претенция за неоснователно обогатяване (срв. чл. 55 – 59 ЗЗД)¹². И в двата случая (спрямо двете страни) претенциите за имуществено изравняване се основават на разпоредбата на чл. 55, ал. 1 ЗЗД – връщане на полученото по договора поради отпаднало основание¹³. При връщането на неоснователно полученото от работника (служителя) неизбежно ще се стигне до неоснователно обогатяване на работодателя поради невъзможността той да върне полученото по недействителния трудов договор – работната сила. При това положение на пръв поглед изглежда, като че ли решението е в запазването на статуквото към момента на обявяването на недействителността. То обаче поставя редица въпроси и ми се струва неприемливо.

Първо, в какво би се изразила закрилата, която е предназначена да предостави фикцията на чл. 75, ал. 1 КТ, след като и при недобросъвестност на работника (служителя) крайният резултат ще бъде един и същ. Би могло да се мисли, че положението не е съвсем идентично, тъй като времето на съществуването на недействителното трудово правоотношение няма да се зачете за трудов стаж, понеже в този случай няма място за приложение на фикцията на чл. 75, ал. 1 КТ. Но това би svelo последиците от недобросъвестността на „работника“ или „служителя“ само до незачитането на трудов стаж, което едва ли е етичното и правното решение на въпроса.

Второ, би могло да се мисли за връщане на всички плащания, получени от работника (служителя) не срещу реално по-

¹² Този изход – насрещна претенция за имуществено изравняване се посочва и от Радоилски (1957), с. 296.

¹³ По-подробно за тази хипотеза вж. Ч. Големинов. *Неоснователно обогатяване според българското облигационно право*. София, БАН, 1978, с. 47 и сл.

ложен труд, а на друго основание – например възнаграждението за платените отпуски – годишен, за изпълнение на граждански и обществени задължения по чл. 157 КТ (за встъпване в брак, за погребение, за кръводаряване и пр.), за обучение (чл. 169, чл. 170, ал. 1 КТ). В тези случаи работникът (служителят) получава плащания, срещу които не е престирал работна сила. Изглежда справедливо с оглед на неговата негодност тези плащания да подлежат на връщане. Но този въпрос надали може да има еднозначен отговор. Да разгледаме някои хипотези.

8. Възнаграждението за **платен годишен отпуск** например е еманация на трудовото възнаграждение и без престаия на работна сила. То е възнаграждение за покриване на разходите по възстановяването на изразходваната работна сила с оглед и на бъдещото ѝ престиране. От това гледище няма основание то да се третира различно от трудовото възнаграждение за реално престирана работна сила и следователно също ще подлежи на връщане. Толкова повече, че със заличаването на трудовия договор с обратна сила се заличава правото на платен отпуск, съответно – на възнаграждение за времето на отпуск.

Подобен е случаят и с **платените отпуски за обучение**. Възнаграждението при тях е с оглед на поемане от работодателя на част от разходите за възстановяването, респ. погребяването на качеството на работната сила. Дали това правило обаче може да се приложи при останалите видове **отпуски, платени от работодателя**? Например – за кръводаряване, за встъпване в брак, за погребение, за участие в мобилизационни мероприятия, за синдикална дейност, служебни и творчески отпуски и т.н. Надали в рамките на това изложение може да се разгледат поотделно всички тези хипотези. Посочените решения не могат да бъдат еднозначни. Но така или иначе това са плащания, извършени от работодателя с оглед на едно вече **отпаднало основание** (чл. 55, ал. 1 ЗЗД) и те **пона начало** подлежат на връщане.

Но по трудовото правоотношение работникът (служителят) може да е получил и други плащания, без реално да е престирал работна сила. Учебнически пример – заплащането на времето на **престой** не по негова вина (чл. 267, ал. 1 КТ).

Той би бил изправен при един перфектен трудов договор или би се третирал като такъв дори при недействителен договор, ако е бил добросъвестен. При недобросъвестност обаче трудовоправният характер на престацията се дисквалифицира като такъв – гражданските правоотношения не могат да имат за предмет престацията на работна сила (арг. от чл. 1, ал. 2 КТ). При перфектния (или функциониращ към него) трудов договор заплащането на престоя има основанието си в прехвърлянето на риска от непредоставянето на работната сила върху работодателя¹⁴. При недействителност на трудовия договор и при недобросъвестност на работника (служителя) основанието за това прехвърляне на риска отпада. В такъв случай трябва да се запази действието на общото правило за разпределяне на риска – *res perit domino*; рискът от липсата на престация остава за длъжника (работника или служителя), *ergo* плащането от работодателя е недължимо плащане (поради отпадналото основание) и подлежи на връщане.

Все към тази втора категория плащания без реално престигане на работна сила попадат и преобладаващата част от **обезщетенията по трудовото правоотношение** – раздел III от гл. X КТ (чл. 213 – 228). В кръга на уредените в закона такива плащания струва ми се само командировъчните пари безспорно не подлежат на възстановяване от недобросъвестния, тъй като по естеството си те не са възнаграждение на работника (служителя), а стопански (производствени) разходи на работодателя¹⁵.

По начало едва ли може да се постави въпрос за връщане на платени обезщетения, които имат основанието си във факти, свързани с прекратяването на трудовия договор – например обезщетенията: при прекратяване на договора от работника или служителя без предизвестие (чл. 221, ал. 1), за безработица (222, ал. 1), поради придобиване право на пенсия (чл. 222, ал. 2 и 3), за неизползван отпуск

¹⁴ Вж. В този смисъл. Л. Радоилски. *Трудово възнаграждение*. София, Институт за социални проучвания, 1948, с. 82, 117; Ат. Василев. *В. Мръчков, Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда, XI изд.* София, Сиби, 2013, с. 835.

¹⁵ Вж. Ат. Василев. *Обезщетения по трудовото правоотношение*. София, Сиби, 1997, с. 26 – 28.

(чл. 224), за оставане без работа поради незаконно уволнение (чл. 225, ал. 1 и 2) и за незаконно негонуване на възстановен от съда работник или служител (чл. 225, ал. 3). Всички тези обезщетения са свързани с прекратяването на едно перфектно възникнало трудово правоотношение. Случаят с недействителността при недобросъвестност на работника или служителя обаче не е такъв. Съществуващите отношения се заличават с обратна сила и следователно липсва първичното основание за изплащането на обезщетенията – действително трудово правоотношение. Пък и най-често поради прекратяването на трудовия договор на практика такъв въпрос едва ли би се поставил. Все пак, поставянето на въпрос за връщане на полученото и при тази категория плащания не е напълно изключено. То е мислимо в случай на изплатени обезщетения поради прекратяването на трудовия договор (напр. по чл. 220, 222, 224 КТ) към момента на прекратяването на договора. Ако при оспорване на прекратяването в процеса се установи недействителност на прекратения трудов договор и недобросъвестност на работника (служителя) при неговото сключване, то тези плащания биха се оказали лишени от основание и понеже не са контрапрестация на положена работна сила, на общо основание подлежат на връщане.

Но каква ще е съдбата на групите изплатени обезщетения по Кодекса на труда – за незаконно негонуване до работа (чл. 213), за липса на престация поради криза или стихийно бедствие (чл. 218), за неспазено предизвестие (чл. 220), обезщетенията по чл. 226, ал. 1 КТ и пр.?

9. Вижда се от горното изложение многообразието и сложността на хипотезите, които съществено затрудняват обобщаването на юридическото решение на проблема. Изхождайки от началата на паритет на страните на гражданските правоотношения, може да се търси и формулира едно **обобщено решение**. В същност **претенцията на недобросъвестния за имуществено изравняване поради неоснователно обогатяване може да се разпростре най-много до възнаграждението, получено срещу реално престирания от него труд**. Тя не може да се разпростре и върху групите плащания, получени от работодателя, но не срещу положен труд, а поради съществувалия преди обявява-

нето на недействителността трудовоправен статус на лицето. Те са обеднили работодателя, без той да получи насрещна престация (работна сила). Следователно при предявяването им недобросъвестният не може да направи насрещно възражение за неоснователно обогатяване на работодателя.

10. **Давността** за погасяване на вземанията за **неоснователно обогатяване** поради отпаднало основание и активната **легитимация** са следващите проблеми, които се нуждаят от обсъждане поради наличието на специална уредба на недействителността на трудовия договор по Кодекса на труда. Преди това обаче е необходимо този въпрос да се отграничи от въпроса за **давността и активната легитимация** за предявяване на иск за **обявяване на недействителността**¹⁶.

11. Формулираният по-горе предварителен въпрос относно **давността** за предявяване на недействителността произтича от обстоятелството, че за разлика от Закона за задълженията и договорите, Кодексът на труда не диференцира недействителността на нищожност и унищожаемост. Последният изисква във всички случаи недействителността да бъде обявена (чл. 74, ал. 5 КТ). По гражданското право нищожността не е необходимо да се обявява, тя действува *ipso iure* и позоваването на нищожност не е подчинено на режима на погасителната давност. Исковете за унищожаване на договорите обаче се погасяват с тригодишна давност (чл. 32 ЗЗД), освен при договори, сключени поради крайна нужда при явно неизгодни условия, исковете за унищожаването на които се погасяват с едногодишна давност (чл. 33, ал. 2 ЗЗД).

Спорът относно действителността на трудовия договор е спор относно възникването на трудово правоотношение по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ и следователно е **трудов спор**. Поради това и той трябва да бъде в това отношение подчинен на специалния режим на давността, установена в Кодекса на труда. Кодексът на труда не урежда специална давност за предявяване на иск за обявяване на недействителността

¹⁶ На недопустимостта давността за унищожаване на правните сделки да се смесва с давността на свързаните с унищожаването претенции обосновано настоява Големинов, вж. Големинов (1978), с. 156.

на трудовия договор. Това не би могло да означава друго, освен че ще важи общата **тригодишна давност** по трудови спорове (чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ), независимо от това дали е налице основание за нищожност, или за унищожаемост по смисъла на гражданския закон¹⁷.

Що се отнася до **началния момент** на давностния срок, то той трябва да се определи по правилата на чл. 358, ал. 2, т. 2, изр. 1 КТ във връзка с чл. 32, ал. 2, изр. 2 ЗЗД. Принципът „денят, в който правото е могло да бъде упражнено“ (чл. 358, ал. 2, т. 2, изр. 1 КТ) за някои от основанията за унищожаемост е конкретизиран в разпоредбата на чл. 32, ал. 2, изр. 2 ЗЗД. Това е денят на: навършването на пълнолетие, вдигането на запрещението, откриването на грешката или измамата, преустановяването на заплашването. В останалите случаи начален момент на давността е денят на сключването на договора (чл. 32, ал. 2, изр. 2 *in fine* ЗЗД). Приложимостта на тези правила ще бъде релевантна и по трудовото право, толкова повече, че тя ще обхване и случаите, в които според гражданския закон е налице основание за нищожност.

Особености в сравнение с гражданскоправния режим разкрива и **активната легитимация** по иск за обявяване на недействителността. По гражданското право всеки може да се позовава на нищожността на една сделка¹⁸. С право на иск за унищожаване обаче разполага само страната, в чийто интерес законът допуска унищожаемостта (чл. 32, ал. 1 ЗЗД). Друго е положението по специалния трудовоправен режим. Съгласно чл. 74, ал. 3 КТ освен заинтересуваната страна с право да сезират съда за обявяване на недействителност на трудовия договор разполагат и контролните, и другите компетентни органи¹⁹. И тази легитимация се отнася не само

¹⁷ Това следва от обстоятелството, че законът предпоставя обявяване на недействителността независимо дали е налице основание за нищожност, или за унищожаемост. И нищожността на трудовия договор трябва да бъде прогласена, така както и унищожаването. В това отношение режимът на недействителността на трудовия договор и при основание за нищожност наподобява по-скоро унищожаемостта.

¹⁸ Вж. в този смисъл Василев (1993), с. 422.

¹⁹ В тази част трудовоправният режим разкрива и две други особености, които се свеждат до недопустимост на искането за обявяване на недействителност: а) след отпадане или отстраняване на основанието (чл. 74,

го основанията за унищожаемост, но и го основанията за нищожност по смисъла на Закона за задълженията и договорите. Защото независимо от вида на основанието, недействителността трябва да бъде нагледно обявена.

12. По друг начин се решава въпросът за **давността и легитимацията относно претенциите за неоснователно обогатяване**. Преди всичко въпросът за давността за предявяването на тези претенции може да се постави едва след като недействителността на трудовия договор бъде **обявена**, т.е., когато съдебното решение влезе в сила. Щом с решението е установена недоброръководност на работника или служителя, спорът във връзка с неоснователното обогатяване вече не може да се квалифицира като трудов спор и за предявяването на претенцията ще се прилага общият гражданскоправен режим на погасителната давност (чл. 110 и сл. ЗЗД). Давността относно претенциите за неоснователно обогатяване поради отпаднало основание (чл. 55, ал. 1 ЗЗД) във всички случаи трябва да започне да тече от деня, в който за правоимащия е била налице обективната възможност да защити своя законен интерес²⁰. Преди да бъде обявена недействителността, са недопустими каквито и да било претенции за неоснователно обогатяване. Докато трудовият договор не бъде заличен с обратна сила, основанието за получаването на облагоите по него не е отпаднало и няма основание

ал. 6, изр. 1 КТ); б) ограничаване на активната легитимация на работодателя при недостатък, който може да бъде отстранен (чл. 74, ал. 6, изр. 2 КТ). С оглед на съдържанието на основанията за недействителност при недоброръководност на работника (служителя) струва ми се, че тези две особености на трудовоправния режим са без особено практическо значение. В хипотезите, в които основанието за недействителност включва съзнателно волево поведение на работника (служителя) при сключването на договора, мъчно можем да си представим отпадане или отстраняване на основанието въобще. Измамата, заобикалянето на закона или на колективния трудов договор, симулацията и пр., веднъж осъществени, едва ли могат да отпадат или да бъдат отстранени.

²⁰ Тази е общата идея, която е положена в основата на разрешенията на чл. 114 ЗЗД относно началния момент на погасителната давност – вж. в този смисъл Големинов (1978), с. 157.

да се търси компенсация на имущественото разместване, защото още не е известно дали то е основателно, или не²¹.

При така определен начален момент на погасителната давност на претенциите за неоснователно обогатяване поради отпаднало основание остава да се определи **прогължителността на давностния срок**. При прилагането на общата гражданскоправна уредба, която не прегвижда специален давностен срок за тези претенции, не остава друго, освен да се приложи общата **петгодишна** давност по чл. 110 ЗЗД. Това е срокът, в който ответникът по иск за неоснователно обогатяване поради отпаднало основание може да направи възражение за изтекла давност.

13. Зачичаването на трудовия договор с обратна сила в разглежданата хипотеза – недобросъвестност на работника или служителя, по неизбежност заличава с обратна сила и производните от него осигурителни правоотношения: а) между работодател-осигурител и осигурителния орган и б) между осигурения и осигурителния орган. Зачичаването се отнася както до отношенията по социалното осигуряване, така и до здравноосигурителните отношения. Отражението на недействителността на трудовия договор спрямо осигурителните отношения също така поставя реди въпроси.

Първата група въпроси се отнася до съдбата на направените от работодателя и „работника“ или „служителя“ **осигурителни вноски**. Втората група въпроси се отнася до съдбата на получените от недобросъвестния **осигурителни престаици**. И двете групи въпроси обаче се отнасят както до задължителното осигуряване в ДОО и НЗОК, така и до задължителното допълнително пенсионно осигуряване. Проблеми възникват и във връзка със съдбата на осигурителните отношения по доброволното социално осигуряване.

14. **Осигурителните вноски в ДОО/НЗОК**, направени **от работодателя** в полза на работника или служителя, са направени с оглед на трудовоправния статус на работника или служителя. В разглеждания случай на недействителност (при недобросъвестност) обаче този статус отпада с обратна

²¹ Големинов (1978), с. 158 също така приема, че за да започне да тече давността в хипотезата на отпаднало основание, е необходимо първо основанието да отпадне.

сила поради неприложимостта на фикцията на чл. 75, ал. 1 КТ. Изглежда справедливо и в това отношение да не се премира недобросъвестността и направените осигурителни вноски да бъдат върнати на работодателя като недължимо платени. Тях той на общо основание може да претендира от осигурителния орган съобразно правилата на неоснователното обогатяване. Те са платени с оглед на едно отпаднало основание – чл. 55, ал. 1 ЗЗД, и следователно безусловно подлежат на връщане²².

Изложеното несъмнено се отнася и за изпладените **осигурителни вноски за сметка на осигурявания** „работник“ или „служител“ по недействителния трудов договор. Със заличаването на трудовия договор, респ. и на осигурителните отношения с обратна сила, те също се оказват недължимо платени поради отпадане на основанието за плащането им и подлежат на връщане от осигурителния орган съгласно чл. 55, ал. 1 ЗЗД.

Срещу претенцията на осигурявания обаче ДОО/НЗОК разполага с **насрещна претенция** за предоставените го обявяването на недействителността на трудовия договор **осигурителни престации...**

Цитирани източници

Halbach, G. Paland, N. Schwedes, R. Wlotzke. O. *Labour Law, An Overview, 4th Edition*, Bonn, Published by The Federal Minister for Labour and Social Affairs, 1992.

Hueck, A. Nipperdey, H. C. *Grundriss des Arbeitsrechts, 2. Aufgabe*. Berlin und Frankfurt a.M., Verl. Franz Vahlen GmbH, 1962.

Spielbüchler, K. *Spielbüchler, K. Floretta, H. Strasser, R. Arbeitsrecht, Band I, Individualarbeitsrecht (Arbeitsvertragsrecht), 3 Aufl.* Wien, Manz Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1988.

Василев, Ам. *Мръчков, В., Кр. Среглова, Ам. Василев. Коментар на Кодекса на труда, XI изд.* София, Сиби, 2013 (Vasilev,

²² За режима на претенцията за неоснователно обогатяване поради отпаднало основание по-подробно вж. Големинов (1978), с. 47 – 53.

At. Mrachkov, V., Kr. Sredkova, At. Vasilev, *Komentar na Kodeksa na truda, XI izd.* Sofia, Sibi, 2013).

Василев, Ам. *Обезщетения по трудовото правоотношение.* София, Сиби, 1997 (Vasilev, At. *Obezshetenia po trudovoto pravootnoshenie.* Sofia, Sibi, 1997).

Василев, Л. *Гражданско право на НРБ. Обща част, Нова редакция Ч. Големинов.* Варна, ТегИна, 1993 (Vasilev, L. *Grazhdansko pravo na NRB. Obshta chast, Nova redaktsia Ch. Goleminov.* Varna, TedIna, 1993).

Велев, В. *Коментар на Кодекса на труда.* София, Наука и изкуство, 1954 (Velev, V. *Komentar na Kodeksa na truda.* Sofia, Nauka i izkustvo, 1954).

Гургинов, А. *Наказателно право. Особена част.* София, Софи-Р, 2002 (Girginov, A. *Nakazatelno pravo. Osobena chast.* Sofia, Sofi-R, 2002).

Големинов, Ч. *Неоснователно обогатяване според българското облигационно право.* София, БАН, 1978 (Goleminov, Ch. *Neosnovatelno obogatyavane spored balgarskoto obligatsionno pravo.* Sofia, BAN, 1978).

Милованов, Кр. *Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване, II прераб. и доп. изд.* София, Труд и право, 2008 (Milovanov, Kr. *Trudov dogovor. Sklyuchvane, izmenenie, prekratyavane, II prerab. i dop. izd.* Sofia, Trud i pravo, 2008).

Мръчков, В. Възникване и изменение на трудовото правоотношение. Глава пета, В. Мръчков, Кр. Средкова, Ам. Василев, *Коментар на Кодекса на труда, XI изд.* София, Сиби, 2013 (Mrachkov, V. *Vaznikvane i izmenenie na trudovoto pravootnoshenie. Glava peta, V. Mrachkov, Kr. Sredkova, At. Vasilev, Komentar na Kodeksa na truda, XI izd.* Sofia, Sibi, 2013).

Мръчков, В. *Трудово право, IX изд.* София, Сиби, 2015 (Mrachkov, V. *Trudovo pravo, IX izd.* Sofia, Sibi, 2015).

Радоилски, Л. *Трудово възнаграждение.* София, Институт за социални проучвания, 1948 (Radoilski, L. *Trudovo vaznagrazhdenie.* Sofia, Institut za sotsialni prouchvania, 1948).

Радоилски, Л. *Трудово право на НРБ.* София, Наука и изкуство, 1957 (Radoilski, L. *Trudovo pravo na NRB.* Sofia, Nauka i izkustvo, 1957).

Таджер, В. *Гражданско право на НРБ.* София, Софи-Р, 2001 (Tadzher, V. *Grazhdansko pravo na NRB.* Sofia, Sofi-R, 2001).