



СТАТИИ / ARTICLES

DOI: 10.54664/DDPQ7519

ОГРАНИЧАВАНЕ НА ПРАВОТО НА ТРУД ПО ЧЛ. 111 КОДЕКСА НА ТРУДА –
ОСНОВАНИЯ, СЪДЪРЖАНИЕ И ПРАВНИ ПОСЛЕДИЦИ

Нина Гевренова

RESTRICTION OF THE RIGHT TO WORK UNDER ART. 111 OF THE BULGARIAN LA-
BOUR CODE: GROUNDS, CONTENT, AND LEGAL CONSEQUENCES

Nina Gevrenova

Abstract: *This article analyzes the main provisions that the state observes when restricting the right to work under Art. 48(1) of the Constitution of the Republic of Bulgaria. In this context, we explore the characteristics of the limitation to the right to work under Art. 111 of the Labour Code. These characteristics are then compared to all other legal grounds providing for the limitation of this right under the Labour Code. The paper also considers in detail the grounds on which the employer and the employee negotiate the prohibitions for the establishment of an additional legal relationship, as well as the potential risks in their interpretation and implementation. Further on, the article analyzes the grounds for invalidity of the restriction clause, as well as the consequences that the valid mutual agreement has on the main and additional employment relationship. Last but not least, the author investigates and supports the claim that Art. 111 of the Labour Code raises a number of concerns regarding its adherence to the Constitution, and casts doubt on whether a proper balance has been struck between limiting the right to work and preserving its fundamental nature and identity as guaranteed by the Constitution.*

Keywords: *constitution; right to work; limitations to the right to work; main employment relationship; additional employment relationship; trade secret; protection of the trade secret; conflict of interest; prevention of conflict of interest.*

Правото на труд по чл. 48, ал. 1 Конституцията на Република България (Конституцията) е право/ценност на гражданите, което държавата в изпълнение на чл. 16 Конституцията урежда и защитава. То е сложно право и включва два елемента, както следва: правото на свободен избор на гражданите дали и в каква правно организационна форма да се трудят и вторият-правото им свободно да учредяват

и прекратяват избрания вид правоотношение, както и свободно да определят и упражняват специфичния за него набор от права. В една и съща степен държавата урежда и защитава двата елемента, създавайки цялостен механизъм за упражняване на труда като конституционно провъзгласено, гарантирано и защитено право¹. Правото по чл. 48, ал. 1 Конституцията включва множество, законосъобразни

¹ В различен смисъл във: **Вълканов, В.** Защита на правата на човека по вътрешното и международното право. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2002, с. 148; **Спасов, Б.** Конституционно право на

възможности за упражняване, с прилагане на различни типове законодателство и реализиране на разнообразни по брой, вид и съдържание права. Неговата конституционната идентичност се разкрива в контекста на различните видове правоотношения, чието многообразие и постоянно развитие гарантират неговата еволюция, а ефективното им упражняване-неговата приложимост и „живот“. Комплексността на правото на труд в пълнота осмисля ангажимента на държавата по чл. 16 Конституцията да създава различните типове законодателства като набор от гаранционни и защитни разпоредби, отчитащи спецификата на всяко едно от уредените в тях видове правоотношения².

В този контекст ясно се откроява сложността на въпросите, свързани със законово ограничаване на правото на труд по чл. 48, ал. 1 Конституцията и важноста на техното правилно поставяне и решаване. Ограничаването следва да постига легитимни цели без да „стеснява“, „ограбва“ или „затруднява“ правото на труд, което е основното „юридическо“ проявление на труда като екзистенциална и определяща съществуването, развитието и усъвършенстването на гражданите дейност.

1. Обща характеристика на ограничаване на правото на труд по чл. 48, ал. 1 Конституцията

Правото на труд по чл. 48, ал. 1 Конституцията не е абсолютно и може да бъде ограничавано при изпълнение на предвидените в закона условия за принудителна намеса и спазване на принципа на пропорционалност³. В своята практика Конституционния съд (КС) прокламира и последователно се придържа към разбирането, че ограничаването е допустимо, когато:

- а) е уредено със закон;
- б) е на лице легитимно/законово основание и
- в) е спазен принципът на пропорционалност между обществения интерес и принудата⁴. Посочените предпоставки трябва да са кумулативно на лице, за да обусловят конституционността на съответните законови разпоредби. Общественият интерес определя необходимостта, обхвата и интензивността на държавната принуда, която затруднява, възпрепятства и/или изцяло лишава гражданите от право на труд. Неговото наличие и точно идентифициране е в основата на изводите относно съразмерността и съответствието на законовите ограничения с Конституцията, респективно тяхната несъразмерност и противоконституционност⁵. Ограничаването може да се съдържа в една законова разпоредба или в няколко, отделни разпоредби, които обаче в своята формална, логическа или функционал-

Р. България. Част трета. София: ЮРИПРЕС, УИ „Св. Климент Охридски“, 2004, с. 185, 187–188; **Друмева, Е.** Конституционно право. София: Сиела, четвърто доп. и прер. изд., 2013, с. 761–763; **Друмева, Е.** Трудовите права са основни права. Юбилеен сборник, посветен на 80-тата годишнина на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014, с. 57–70; **Киселова, Н.** „Второ поколение“ основни социални права на човешката личност в Конституцията на Република България – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, т. X, София: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2018, с. 35–51; **Мръчков, В.** Социални права на българските граждани. София: Сиела, 2020, с. 80–97, Мръчков. В. Конституционализиране на трудовото право. Цит. съч., с. 119–127; Близнашки. Г. Конституционно право. Част Първа. Принципи. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, с. 645–647.

² За сравнение в: **Мръчков, В.** Цит. съч. Конституционализиране на трудовото право, с. 115–117, 122–123. В различен смисъл в: **Друмева, Е.** Цит. съч. Конституционно право, с. 761–762; **Близнашки, Г.** Цит. съч. Конституционно право, с. 645–647. Конституционният съд признава значението на чл. 16 Конституцията като „основно ръководно начало“, „основно конституционно начало“ в: Решение № 7 от 2012 г. по к. д. № 2 от 2012 г.; Решение № 7 от 2016 г. по к. д. № 8 от 2015 г.; Решение № 1 от 2018 г. по к. д. № 3 от 2017 г.

³ Виж за ограничаване на правото на труд в Друмева. Е. Цит. съч. Конституционно право, с. 764–765.

⁴ В този смисъл е константна позиция на КС в Решение № 20/1998 г. по к. д. № 16/1998 г.; Решение № 3/2002 г. по к. д. № 11/2002 г.; Реш. № 2/2002 г. по к. д. № 282002 г.; Решение № 15/2010 г. по к. д. № 9 от 2010 г.; Решение № 5/2010 г. по к. д. № 13/2010 г.; Решение № 2/2011 г. по к. д. № 2 от 2011 г. и т. н.

⁵ В този смисъл виж Реш. № 5/12.05.2016 г. по к. д. № 2/2016 г., с което КС обявява за противоконституционна разпоредбата в чл. 100, ал. 2 ЗДС.

на свързаност постигат същия краен резултат. Държавата може да ограничава както правото на труд, реализирано по един вид правоотношение, така и неговото едновременно упражняване по няколко правоотношения, независимо дали са от един и същ или от различен вид. И в двата случая мярката трябва да се налага за постигане на легитимни цели и да не навървя границите на подходящото и необходимото за тяхното реализиране. Съответно, ограничаването е незаконосъобразно и недопустимо, когато липсва обществен интерес, преследваната цел е непропорционална и/или е на лице прекалена държавна намеса, накърняваща същността и идентичността на правото на труд по чл. 48, ал. 1 Конституцията.

Законодателството предлага множество примери за ограничаване на правото на труд по време и във връзка с изпълнение на правата и задълженията по различните видове правоотношения. Общественият интерес, който ограниченията защитават е различен и може да се свързва със закрила на човешкия живот и здраве; с гарантиране на безпристрастност и обективност на държавната/служебна функция; с необходимост от доверие на гражданите в законосъобразното изпълнение на магистратска длъжност в съдебната система и т. н. Без претенции за изчерпателност и без да изразявам мнение относно тяхното съответствие с Конституцията посочвам част от разпоредбите с такова съдържание. Ограничаване на правото на труд по трудовите правоотношения се регламентира в хипотезата на временно отстраняване от работа (чл. 199 Кодекс на труда (КТ); забраните за работата на непълнолетни служители (чл. 301–304 КТ); забраните за работа на бременни и в напреднал етап на инвитро лечение служителки (чл. 309 КТ); забраните за работа при наличие на противоположни условия на труд (чл. 314 и чл. 317 КТ); трудоустрояването по предписание на органите на медицинска експертиза на различна длъжност или на същата длъжност при облекчени условия (чл. 309, ал. 2, чл. 314–320 КТ) и т. н. Ограничаване на правото на труд по правоотношенията на държавни служители се урежда в хипотезите на трудоустрояване при наличие на противоположни условия на труд (чл. 85 Закон за държавния служител (ЗДСл) и на временно отстраняване от служба (чл. 100

ЗДСл); по правоотношенията на служители в системата на Министерството на вътрешните работи е на лице в случаите на временно отстраняване от длъжност (чл. 214 Закон за министерството на вътрешните работи (ЗМВР) и т. н.

Законодателството съдържа множество примери за ограничаване на правото на труд чрез въвеждането на забрани за едновременно учредяване и реализиране на различни видове правоотношения. Типичен пример за ограничаване на възможността за учредяване на повече от едно трудово правоотношение с цел опазване на живота и здравето на служителите е трудовото законодателство. Например чл. 112, т. 1 КТ урежда абсолютна забрана за упражняване на правото на труд по второ/допълнително трудово правоотношение за служители, работещи при специфични условия и рискове за здравето, които не могат да бъдат отстранени или намалени; чл. 113 КТ регламентира максимална продължителност на работното време по основното и допълнителното/допълнителните трудови правоотношения и т. н. Ограничения на правото на труд при упражняване на дейността на магистратите се уреждат в чл. 18, ал. 1, чл. 195, ал. 1, т. 2, 3 и 4 Закон за съдебната система (ЗСВ); при реализиране на свободната професия „адвокат“ в чл. 5, ал. 2, т. 1, 2 и 3 Закон за адвокатурата и т. н. Забрани за едновременно реализиране на служебни и други видове правоотношения се съдържат и в чл. 10, ал. 3 З Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество (ЗПКОН-ПИ), чл. 7, ал. 2 ЗДСл, чл. 153 ЗМВР, чл. 4, ал. 3 и чл. 20, ал. 3 Закон за Комисията за финансов надзор, чл. 42 Закон за Държавна агенция „Разузнаване“ и т. н. През последните години броят на разпоредбите с подобно съдържание постоянно се увеличава като най-съществено е ограничаването, свързано с изпълнение на публичните длъжности, дефинирани в различните законови актове. Тук попадат редицата забрани в чл. 5 във връзка с чл. 3 Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси и в чл. 58-61 във връзка с чл. 6 (ЗПКОНПИ). В някои случаи законодателят ограничава правото на труд само докато гражданинът изпълнява публичната длъжност, а в други-за определен период от време след

това, какъвто е чл. 60 ЗПКОНПИ, въвеждащ съответните забрани за срок до една година след прекратяване на изпълнението на публичните длъжности.

2. Обща характеристика на ограничаването на правото на труд по чл. 111 Кодекса на труда

По силата на чл. 111 КТ работникът или служителят (служителят) има право да полага труд по допълнително и/или допълнителни трудови правоотношения⁶ (допълнителни правоотношения), освен когато по основното трудово правоотношение⁷ (основното правоотношение) е договорена забрана поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси. В тази редакция разпоредбата е в сила, считано от първи август 2022 година и поражда правни последици за в бъдеще, но не и с обратна сила. Договорените преди това клаузи, въвеждащи забрани за работа по допълнително правоотношение не трябва да отговорят на новите изисквания, нито работодателят и служителят са длъжни да ги съгласуват в този смисъл. Клаузите са законосъобразни и продължават за в бъдеще да пораждат установените преди първи август 2022 година ограничения на правото на труд по допълнителните правоотношения. Промяната в клаузите с цел адаптиране на тяхното съдържание в съответствие с действащата към момента разпоредба в чл. 111 КТ е въпрос на суверенна преценка на работодателя и служителя, която не подлежи на контрол по същество от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ (инспекцията по труда) или от съда, защото такъв контрол би бил по целесъобразност, а не по законосъобразност. Дадените на работодателя задължителни предписания за промени в съдържанието на договорените преди август 2022 година

клаузи от страна на инспекцията по труда са лишени от основание и подлежат на отмяна в рамките на административното производство, свързано с тяхното обжалване.

Правото на труд по допълнителното правоотношение се ограничава не по волята на държавата и в нарочно създадена за целта законова разпоредба, а по силата на волята на страните, обективизирана в писмена форма. Както и в предишната редакция на чл. 111 КТ държавата не поема отговорност да направи преценка относно обективната необходимост от ограничаване на правото на труд, нито да създаде уредба с такова съдържание, а оставя този въпрос на волята на работодателя и служителя. Положение, което съществено се отклонява от принципите, които законодателят стриктно спазва в останалите хипотези, което поставя въпроси както по отношение на конституционността, така и по отношение на приложимостта на чл. 111 КТ. Вярно е, че забраната се въвежда само по силата на изричната воля на служителя, че е съгласен да ограничи възможността да работи по допълнително правоотношение, но в същото време е спорно до колко той фактически разполага с възможността свободно да я изразява и ефективно да я реализира⁸. Логично възниква и въпросът защо, ако законодателят е убеден в необходимостта от такова ограничаване сам не му дава изрична уредба в КТ, която да реализира целения краен резултат.

Ограничаването на правото на труд се договоря и прилага само по отношение на допълнителното, но не и по отношение на основното правоотношение. Всяка клауза по допълнителен трудов договор, която ограничава труда по предходното, основно за служителя правоотношение влиза в противоречие с императива в чл. 111 КТ, недействителна е и не

⁶ За допълнителен трудов договор виж повече в: **Мръчков, В. и др.** Коментар на Кодекса на труда. 13 прераб. и доп. изд., София: Сиби, 2021, с. 333–341.

⁷ За основно трудово правоотношение виж повече в: **Мръчков, В. и др.** Цит. съч., с. 334–335.

⁸ В контекста на изложението трябва да посоча Решение № 7 от 2012 г. по к. д. № 2 от 2012 г., където анализирайки други разпоредби КС е има възможността да посочи, че поддържането на тезата, че както поведението на работодателя, така и на работника и служителя в една и съща степен са плод на свободен избор, както и че те са равнопоставени, означава да се игнорират условията на пазара на труда, както и позицията, в която всяка от страните се намира с оглед защитата на интересите си. Изборът на онзи, който предоставя работната сила без да е сключил трудов договор не е свободен, защото правото му да откаже да приеме поставените условия като задължителен компонент на неговата свободна воля отстъпва пред опасността да остане безработен, макар и да съзнава, че попада в зоната на несигурността.

поражда правни последици. Ограничаването е в сила от момента, в който страните постигнат съответното съгласие и до момента, в който основното правоотношение съществува, но не и след като то вече е прекратено. В този смисъл е константната и задължителна практика на Върховен Касационен Съд (ВКС), която обявява всяко едно споразумение или отделна договорна клауза без значение дали са част от индивидуален трудов договор или допълнително споразумение по чл. 119 КТ или са част от друго споразумение, въвеждащи забрани за работа след прекратяване на трудовото правоотношение за недействителни поради противоречие с чл. 48, ал. 1 Конституцията. ВКС е последователен и обявява за недействителна и всяка клауза, която урежда обезщетение и/или неустойка в различните хипотези на нарушаване на забраните за работа след прекратяване на трудовото правоотношение⁹.

Както в предишната, така и в сегашната редакция на чл. 111 КТ ограничаването на правото на труд по допълнително правоотношение е предмет на съгласие между работодателя и служителя. То може да е част от съдържанието на индивидуален трудов договор, допълнително споразумение по чл. 107 КТ при конкурсните правоотношения или допълнително споразумение по чл. 119 КТ, сключени в писмена форма, която е форма за тяхната действителност. Работодателят няма право едностранно да въвежда забрани за служителите, които ограничават възможността им да работят по допълнителни правоотношения без значение дали става въпрос за норми в Правилник за вътрешния трудов ред, Кодекс за предотвратяване на конфликт на интереси, Етичен кодекс или за клаузи в заповеди и т. н. Всяка норма или съвкупност от норми в недържавен източник, които директно ограничават правото на труд или без изрично да регламентират забрани постигат същия резултат влизат в противоречие с императива в чл. 111 КТ. Те регулират трудовите права и задължения в нарушение на дадената от държавата санкция, недействителни са и не пораждаат правни последици. Регламентираните забрани

и свързаните с тяхното спазване задължения не възникват и на общо основание служителите могат да учредяват допълнителни правоотношения. Работодателят няма право да реализира дисциплинарна и/или имуществена отговорност при нарушаване на посочените забрани/ограничения и наложените дисциплинарни наказания и/или направените от трудовете възнаграждения удръжки подлежат на отмяна при евентуален съдебен спор.

Както в предишната, така и в сегашната редакция на чл. 111 КТ законодателят позволява на страните свободно и с оглед своя интерес да договорят начина, по който правото на труд се ограничава. Служителят и работодателят определят дали забраната за труд по допълнително правоотношение е абсолютна или относителна; дали относителната забрана се преодолява с писмено разрешение от работодателя за всеки отделен случай или само с писменото, респективно устното му информиране и т.н. Те договорят вида, броя и съдържанието на задълженията, които служителят поема по основното правоотношение, съгласявайки се правото му на труд да бъде ограничавано по допълнително или по допълнителни правоотношения. Тяхната преценка относно начина, по който възможността за учредяване и реализиране на допълнително правоотношение се ограничава, не подлежи на контрол по същество, защото той би бил контрол по целесъобразност, на не и по законсъобразност. Страните трябва да посочат в трудовия договор или в допълнителното споразумение основанието или основанията, поради които въвеждат съответната забрана. Логично възниква въпросът дали липсата на такова изрично посочване прави клаузата недействителна. Считаю, че отговорът следва да е отрицателен, защото липсата на формулировка, посочваща конкретното основание за ограничаване сама по себе си не може да е основание за недействителност на договорната клауза. Такава частична недействителност на трудовия договор или на допълнителното споразумение би била на лице, ако в рамките на съдебното производство наличието на обек-

⁹ В този смисъл посочвам само малка част от практика на ВКС в: Решение № 740/ 11.11.2010 г. по г. д. № 322/2010 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 417/25.05.2010 г. по г.д № 1228/2009 г., III г.о. на ВКС; Решение № 656/ 25.10.2010 г. по г. д № 1954/2009г., IV г. о. на ВКС; Решение № 369/24.10.2012 г. по г.д № 1070/2011 г., IV г.о. на ВКС и т. н.

тивната/ите предпоставка/и не бъде доказано по безспорен начин.

Договореното ограничаване на право на труд влиза в сила само при наличие на уредените в чл. 111 КТ основания: защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси. Това е съществена разлика в сравнение с предходната редакция на разпоредбата, която позволяваше договаряне и ограничаване на труда по допълнителното правоотношение без да са на лице каквито и да са обективни предпоставки. Сега законодателят ограничава договорната свобода на страните, респективно съществено намалява възможностите за ограничаване на труда на служителя, като ги поставя в зависимост от наличието на определени обективни основания. В резултат може да се направи обоснован извод, че промяната цели да реализира принципа за пропорционалност между ограничаване на право на труд и защитата на обществения интерес. Само, че тук общественият интерес не е поставен под риск, не е накърнен, нито застрашен, защото и двете основания за ограничаване на правото на труд нямат отношение към него и не го засягат. Тяхното наличие не създава абстрактна, а реална, сериозна и непосредствена опасност от настъпване на неблагоприятни последици за работодателя по основното правоотношение. Реализирането им не само теоретично, но с висока степен на вероятност поставя под риск, застрашава и/или дори уврежда неговия интерес, неговата дейност и т. н. Следователно в хипотезата на чл. 111 КТ „защитата на обществения интерес“ пряко и недвусмислено се обвързва със „защитата на частния интерес“ на една от страните по трудовото правоотношение. На лице е не само съществено отклонение, а напълно различен в сравнение с стриктно следвания в останалите случаи законодателен подход, при който правото на труд се ограничава в защита на обществения, но не и на частен интерес. Това според мен е и основната причина законодателят да не ограничава труда, а да предоставя „тази възможност“ на суверен-

ната преценка и воля на работодателя и служителя.

Договореното ограничаване на правото на труд се прилага едновременно с уредените в чл. 112, т. 1 и чл. 113 КТ забрани и неговото нарушаване поражда същите последици, каквито неспазването на законовите разпоредби би породило по основното правоотношение. В резултат договорените и държавно регламентирани забрани за работа юридически „се равнопоставят“ и придобиват една и съща „правна стойност“, въпреки че първите са в защита на частен интерес, а вторите в защита на обществения интерес.

Отчитайки, че ограничаването на правото на труд цели защита на частен интерес, двете основания следва да се тълкуват стриктно, а не разширително, което законовата формулировка на пръв прочит като че ли позволява. Изводът се подкрепя от няколко допълнителни аргумента. Първо, пропорционалността между „ограничителната мярка“ и риска от нарушаване на частния интерес не позволява „разширително“ тълкуване и прилагане на предпоставките, защото това води до още по-съществено накърняване на конституционното право на труд на служителя. Второ, трябва да се отчита фактът, че по основното правоотношение служителят вече има набор от задължения, чието спазване създава гаранции за работодателя и намалява риска от настъпване на неблагоприятни за него последици, включително и в резултат на работа по допълнително правоотношение с друг или с други работодатели. Става въпрос за задължението за опазване в тайна и неразпространение на поверителна за работодателя информация¹⁰, което е в сила независимо дали разпространението е пред други служители или пред трети лица, каквито се явяват работодателя и неговите служители по допълнителното правоотношение. Също така забраната за злоупотреба с доверието на работодателя¹¹ изисква от служителя да не реализира действия/бездействия, които биха довели до неговото или

¹⁰ Виж повече за разпространението на поверителни за работодателя сведения във: **Мръчков, В. и др.** Коментар на Кодекса на труда. 13 прераб. и доп. изд. София: Сиби. 2021, с. 628, 638.

¹¹ Виж повече за злоупотребата с доверието на работодателя във: **Мръчков, В. и др.** Цит. съч., с. 627, 638.

на трети лица неправомерно обогатяване без значение дали са свързани или не с конфликт на интереси по допълнително/те правоотношения. За това считам, че допълнителното правоотношение трябва да включва елементи, чиято специфика увеличава риска от бъдещо увреждане на интересите и правата на работодателя по основното. Само в този случай договореното ограничаване на правото на труд може да се характеризира като съразмерно/пропорционално на позволената от държавата защита на частния интерес на работодателя по основното правоотношение.

Целта на договореното между страните не е изцяло да лиши служителя от право на труд по допълнително правоотношение, нито по принцип да му отнеме възможността да учредява такава и да реализира, свързаните с него трудови права. Клаузата може и трябва да забрани на служителя да работи по допълнително правоотношение, само ако и когато това поставя под риск интересите на работодателя и то в една от двете изрично посочени хипотези. Тя влиза в сила, само ако и когато допълнителното правоотношение нарушава защитата на търговската тайна по основното правоотношение и/или е на лице конфликт на интереси с основното правоотношение. В нито един от останалите случаи договорените забрани или ограничения не действат и на общо основание служителят има право да учредява допълнително/и правоотношение/я и да реализира правата по тях, стига разбира се да не нарушава останалите законови ограничения. Те не са в сила, както ако служителят изобщо не учредява допълнителни правоотношения, така и когато той учредява такива, но без да нарушава защитата на търговската тайна и/или без да е на лице конфликт на интереси с основното правоотношение. В същото време, колкото пъти служителят пожелае да учреди допълнително правоотношение при наличие на която и да е от двете предпоставки, толкова пъти договорените забрани или ограничения автоматично влизат в сила и пораждаат своите последици. Може да се направи извод, че от момента на включване в съдържанието на трудовия договор/допълнително споразумение и до момента, в който бъдат нарушени забраните и ограниченията са в латентно състояние по основното правоотношение. Те безспорно

са част от неговото съдържание и очертават границите, които служителът няма право да нарушава, учредявайки допълнителни правоотношения, но стават правно „ефективни и видими“ само ако и когато бъдат нарушени.

Наличието на двете основания по чл. 111 КТ е абсолютна предпоставка за въвеждане на забраните/ограниченията за работа по допълнително или допълнителни правоотношения и подлежи на контрол по същество като част от контрола по законосъобразност. Респективно тяхната липса е основание за недействителност на клаузата или клаузите, която съдът обявява с решение при спазване на правилата по чл. 74 и чл. 75 КТ. Според мен изводът е безспорен и сравнително лесно се извлича в резултат на тълкуване на разпоредбите в чл. 111 във връзка с чл. 74 и чл. 75 КТ. Тежестта за доказване на основанията пада върху работодателя, който черпи положителни за себе си последици от ограниченото право на служителя да работи по допълнително или допълнителни правоотношения. Съдебното решение, което установява липсата на основанията, с обратна сила обявява частичната недействителност на трудовия договор или допълнителното споразумение и възстановява правото на труд на служителя в неговата пълнота. При условие, че през периода от договарянето на клаузата до влизане в сила на решението, което провъзгласява нейната недействителност работодателят е реализирал дисциплинарна и/или имуществена отговорност се оказва, че те са без основание и свързаните с тях последици подлежат на отмяна като незаконосъобразни.

Практика поставя и въпросът, свързан с момента в който се прави преценка за наличието или липсата на основанията по чл. 111 КТ, обуславящи действителността, респективно недействителността на клаузата и възможността тя да поражда последици по основното и по допълнителното правоотношение. Според мен наличието на основанията по чл. 111 КТ се проверява за всеки отделен случай, когато служителят учредява допълнително правоотношение. Основните аргументи са няколко и без претенции за изчерпателност ги посочвам. На първо място, забраната се договаря, но тя не влиза автоматично не в сила, нито действа спрямо всяко едно допълнително

правоотношение, което служителят учредява. Забраната поражда последици, само когато той учредява допълнително правоотношение в нарушение на защитата на търговската тайна по основното правоотношение и/или по което има конфликт на интереси с основното правоотношение. В нито една от останалите хипотези забраната не влиза в сила, респективно не се нарушава, а продължава да е в своето латентно състояние. Следователно двете основания, които образно казано юридически я съживяват и я правят приложима се проверяват във всеки отделен случай, когато служителят учредява допълнително правоотношение. На второ място, действителността на клаузата определя дали въведените с нея забрана и/или ограничения са законосъобразни и пораждат своите последици. Както действителността на клаузата, така и законосъобразността на забраните и ограниченията зависят от наличието на посочените в чл. 111 КТ, което обаче не се предполага, а се установява във всеки отделен случай с оглед спецификите на основното и допълнителното правоотношение. Тълкуване в обратен смисъл би означавало наличието на двете предпоставки да „се презюмира“ по дефиниция, което на практика въвежда пълна забрана на допълнителните правоотношения, тоест пълно лишаване, а не само ограничаване на правото на труд. Когато служителят учредява допълнително правоотношение едновременно с договарянето на клаузата, то въпросът дали клаузата въвежда забрани или ограничения, респективно дали той ги спазва или нарушава възниква веднага. Към този момент се проверява наличието на двете основания за влизане в сила на установените в клауза забрани или ограничения, необходимостта от тяхното спазване, респективно нарушаването им и т. н. При условие, че служителят учредява допълнително правоотношение след договаряне на клаузата, то въпросът относно това дали той има право, респективно няма право да го прави, защото клаузата и установените с нея забрани или ограничения влизат в сила, се решава с оглед съществуващите към момента фактически обстоятелства, свързани със спецификите на двете правоотношения. На трето място, въпросът за действителността на клаузата възниква, когато работодателят по основното правоотношение решава, че въведените

с нея забрани и/или ограничения са нарушени и за това реализира дисциплинарна отговорност, а при претърпени вреди, и имуществена отговорност спрямо служителя. Той е преюдициален по отношение на законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание и/или реализираното обезщетение и получава отговор в рамките на съответното съдебно производство за тяхната отмяна. Съдът преценява дали допълнителното правоотношение противоречи на забрана или ограничение, тоест дали клаузата е действителна или не с оглед установените към този момент относими към спора фактически обстоятелства.

3. Основания за ограничаване на правото на труд по чл. 111 Кодекс на труда

Защитата на търговска тайна по чл. 111 КТ във връзка с чл. 3 Закона за защита на търговската тайна (ЗЗТТ) включва следните елементи:

а) данните не са общодостъпни, тоест не са известни и не са достъпни както за служителите на работодателя по основното правоотношение, така и за трети лица, с които той има отношения;

б) служителят изпълнява длъжност по основното правоотношение, която му осигурява законосъобразен достъп до данните. Без правно значение е дали той съставя, актуализира, обработва, съхранява или в процеса на работа използва тези данни, както и без значение дали го прави постоянно и системно, временно, инцидентно и т. н.;

в) данните имат търговска стойност за работодателя по основното правоотношение. Независимо от броя, вида, естеството и своето съдържание, те са ценни и имат стойност за него, защото са свързани с технология; техника; цени на стоки или услуги; условия, свързани с клиентски данни и условия по отношения с тях; финансови резултати, в това число бюджети, приходна или разходна част; маркетингова стратегия; размерите на трудови възнаграждения; видове и скали на бонуси и комисионни и т. н.;

г) предприети са мерки за опазване на данните в тайна. Работодателят по основното правоотношение е реализирал дейности, които в своята съвкупност целят опазване на данните в тайна. Без правно значение е дали става въпрос за: обявяване на данни за пове-

рителна информация и въвеждане на забрани за тяхното разпространяване от служителите; въвеждане на специални системи за достъп, ползване, обработване и/или съхранение на данните; специална охрана (физическа или технологична) при събиране, обработване, съхранение на данните и т. н.;

д) служителят няма право да разпространява данните, защото работодателят по основното правоотношение му е забранил. Без правно значение е дали забраната е въведена само за служителя, за част или за всички останали служители; кога и по какъв начин е въведена забрана, в частност с Правилник за вътрешния трудов ред, с Етичен кодекс или друг вътрешен акт, със заповед и т. н. Важното е, че по основното правоотношение работодателя е обявил данните за поверителна информация и е забранил на служителя да ги разпространява;

е) изпълнението на длъжността по допълнителното правоотношение изисква и/или със сигурност предполага, че служителят ползва, обработва, разкрива, разпространява, оповестява данните. Без значение са наименованието и мястото в структурата на длъжността, важното е, че при и по повод нейното изпълнение с голяма степен на сигурност служителят може да използва и/или разпространява данните. Посочените елементи трябва да са кумулативно на лице, за да може договорената забрана да предотврати възможността за нарушаване на поверителността и ценността на данните, респективно тя да бъде пропорционална на риска пред работодателя по основното правоотношение. Тяхното установяване е въпрос на конкретна преценка във всеки отделен случай, която се прави на база на спецификата на заеманите по основното и по допълнителното правоотношение длъжности и ценността на обявените за поверителни/търговска тайна данни за работодателите по основното и по допълнителното правоотношение.

Предотвратяването на конфликт на интереси¹² по чл. 111 КТ включва следните елементи:

а) изпълнението на допълнителното правоотношение води до неизпълнение на за-

дължения на служителя по основното правоотношение. Тук следва да се направят няколко уточнения. *Първо*, не става въпрос за теоретична, а за реална опасност едновременното изпълнение на двете длъжности да застраши, увреди или постави под риск интересите и/или правата на работодателя по основното правоотношение. С оглед спецификите на двете длъжности и дейността на двамата работодатели с голяма степен на вероятност се предполага, че допълнителното правоотношение засяга работата на служителя и интересите на работодателя по основното правоотношение. *Второ*, между изпълнението на двете длъжности има реална правна и/или фактическа зависимост или връзка, в рамките на която служителят трябва да реализира взаимно изключващите се или най-малкото противоречащите се интереси на двамата работодатели. Възможно той да представлява двамата работодатели като страни по съществуващите по между им търговски или друг вид договорни отношения; да оказва влияние върху тяхната позиция в преговори за учредяване или по вече възникнали отношения и т. н.; да представлява работодателите или да оказва влияние върху техните оферти/позиции и т. н. в едни и същи тръжни процедури; процедури, свързани с обществени поръчки и т. н.; да представлява или да оказва влияние върху отношения между работодателите и едни и същи държавни органи, институции и т. н. *Трето*, двете длъжности са с такава специфика, че тяхното едновременно реализиране със сигурност предопределя неточното изпълнение на задълженията по основното правоотношение. Служителят е длъжен точно да изпълнява длъжността и възложените от работодателя по основното правоотношение задължения и когато изпълнението на длъжността по допълнителното правоотношение в поставя това изпълнение под риск, то очевидно интересите на първия работодател се накърняват, засягат и т. н. Става въпрос за хипотези, когато служителят не може точно да изпълнява едновременно и двете длъжности, защото ако това бе възможно би следвало той едновременно да успява да реализира два, взаимно изключващите се интереса, този на

¹² За сравнение виж членове 1-3 Закона за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси при упражняване на определени от законодателя публични длъжности.

работодателя по основното и този на работодателя по допълнителното правоотношение. За това със сигурност се предполага, че работата по допълнителното правоотношение води до неточно изпълнение на задълженията по основното правоотношение, което пряко нарушава права и/или интереси на работодателя по него, без значение дали той търпи вреди или не, какъв е размерът на тези вреди и т. н.,

б/ с неизпълнението на задълженията по основното правоотношение служителят цели облага по допълнителното правоотношение. Считам, че тук облага са положителни за него или за трети лица последици, независимо от тяхното естество и съдържание; независимо дали са материални/имуществени облаги или не; дали са успешно реализирани или само целени и т. н. Тя може да се изразява в бонуси, премии, парични награди по допълнителното правоотношение, които служителят получава; бонуси, премии, парични награди и т. н., които негови близки получават, защото имат трудови или друг вид правоотношения с работодателя; благоприятно третиране и „кариерно развитие“ на служителя или на негово близки и т. н. Посочените елементи трябва да са кумулативно на лице, за да може забрана да предотврати конфликта на интереси по основното и допълнителното правоотношение и в същото време да бъде съразмерна на създадения от него риск за работодателя по основното правоотношение. Установяването е предмет на конкретна преценка във всеки отделен случай, която се прави чрез анализ на заеманите по основното и по допълнителното правоотношение длъжности и предмета на дейност на работодателите по основното и по допълнителното правоотношение.

4. Последици от ограничаване на правото на труд по чл. 111 Кодекса на труда

Договореното ограничаване на правото на труд поражда последици по основното и допълнителното правоотношение, най-важните от които са:

Първо, за служителя възниква абсолютна забрана да учредява допълнително правоотношение или относителна забрана да го учредява, която може да бъде преодоляна със спазване на определена процедура. Всяко едно нарушаване на забраната с учредява-

не на допълнително правоотношение представлява виновно нарушаване на трудовата дисциплина и е основание за реализиране на дисциплинарна отговорност, включително и дисциплинарно уволнение. Видът на дисциплинарното наказание зависи от тежестта на нарушението и е въпрос за конкретна преценка на работодателя, която подлежи на контрол по същество от съда като част от контрола по законосъобразност. Нарушението е на лице, когато служителят учреди допълнително правоотношение в нарушение на забраната, тоест не само сключи допълнителен трудов договор, но и постъпи на работа по него, така че за в бъдеще валидира неговото съществуване. То е формално дисциплинарно нарушение, което не включва причиняването на вреди на работодателя по основното правоотношение, респективно тяхното наличие и размер са фактори, които оказват влияние при определяне на вида на дисциплинарното наказание по правилата на чл. 189 КТ. Трябва да посоча, че нарушаването на забраната и евентуалните нарушения на защитата на търговската тайна и/или на защитата срещу конфликта на интереси по допълнителното правоотношение са различни дисциплинарни нарушения. Напълно възможно е служителят да ги извърши едновременно и/или последователно във времето, но това не е аргумент в подкрепа на тезата, че става въпрос за състав на едно единствено негово нарушение на трудовата дисциплина по основното правоотношение;

Второ, когато нарушаването на забраната причинява вреди на работодателя по основното правоотношение спрямо служителя може да се реализира имуществена отговорност. При условие, че вредите са причинени в резултат на умишлено нарушаване на забраната и/или е на лице престъпление служителят отговаря при условията на пълна имуществена отговорност по чл. 203, ал. 2 във връзка с 211 КТ. Обезщетяването на работодателя по основното правоотношение включва всички видове вреди, в това число: загуби, пропуснати ползи и неимуществени вреди ако бъдат доказани /по арг. чл. 203, ал. 2 КТ и чл. 19 ЗЗТТ/.

Когато вредите са причинени по небрежност и при липса на престъпление се разграничават две хипотези, всяка от които без

претенции за изчерпателност посочвам. **На първо място**, ако вредите са причинени при наличие на конфликт на интереси, то служителят отговаря при условията на ограничена имуществена отговорност по правилата на чл. 203, ал. 1, чл. 205 и чл. 210 КТ. Обезщетението на работодателя включва само претърпените загуби, но не и пропуснатите ползи и е в размер, не по-голям от едномесечното уговорено трудово възнаграждение в общата хипотеза. В случаите, когато загубите са причинени от ръководител, при или по повод упражняване на ръководни функции или от материално отговорен служител, при или по повод събиране, съхранение, разходване или отчитане на поверени парични или материални ценности, обезщетението на работодателя отново включва само загубите, но вече е в размер не по-голям от тримесечното уговорено трудово възнаграждение. **На второ място**, когато вредите са причинени в резултата на разпространяване на търговска тайна, служителят отговаря за вредите по смисъла на чл. 19 ЗЗТТ и до размерите, уредени в чл. 18 ЗТТ. Разпоредбите в чл. 18 и чл. 19 ЗЗТТ са специални по отношение на тези в КТ и се прилагат в хипотезите на непростъпно и по непредпазливост причиняване на вреди на работодателя по основното правоотношение в резултат от разпространяване на търговската тайна по допълнителното правоотношение. Служителят отговаря за всички видове вреди, в това число: загуби, пропуснати ползи и неимуществени вреди, ако бъдат доказани /по арг. чл. 19 ЗЗТТ/ и в размер не по-голям от трикратния размер на уговореното месечно трудово възнаграждение /по арг. чл. 18 ЗЗТТ/. Считам, че и в двете хипотези ограничената имуществена отговорност се реализира първо извънсъдебно, в рамките на рекламационното производство по чл. 210 КТ, а при неуспешното му приключване за работодателя, по съдебен ред и с помощта на осъдителен иск.

Трябва да посоча, че не намирам разумни аргументи за въвеждането на два, различни режима, първия от които е по общите правила на КТ, а вторият-по специалните правила в ЗЗТТ, в чиито рамки спрямо служителите се реализира имуществена отговорност в различни размери. Основната причина, за да не споделям и да не определям този законодателен

подход като правилен се крие в това, че вредоносното нарушаване на търговската тайна не се отличава със „специфика“ в сравнение с всички останали хипотези на вредоносно нарушаване на трудовите задължения от служителите. Във всички хипотези на вредоносно нарушаване на трудовата дисциплина правата на работодателя се нарушават, както е и при нарушаването на търговска тайна, която без да се отличава с „уникалност или изключителност“ е основание за по-големи размери на ограничената имуществена отговорност. На следващо място ЗЗТТ се отклонява от принципния законодателен подход и по-точно, че разликата в размерите на изплащаните от служителите обезщетения е в резултат от по-високата обществена опасност на съставите в това число когато формата на вина е умисъл или съставът е и престъпление. Не на последно място без да са на лице обективни предпоставки разпоредбите в ЗЗТТ третира по различен начин в сравнение с общите хипотези на ограничена имуществена отговорност в КТ служителите, поставяйки ги в по-неблагоприятно положение, което представлява въпросът относно наличието на пряка дискриминация.

Трето, нарушаването на забраната не води до недействителност на допълнителния трудов договор, защото противоречието с договорна клауза не е основание за пълна или за частична недействителност на трудовия договор /по арг. чл. 74, ал. 1 КТ/. Следователно въпреки, че допълнителното правоотношение е учредено в противоречие на договорената по основното правоотношение забрана, това не е порок, който влече след себе си последиците, свързани с провъзгласяване на неговата недействителност.

6. Изводи

В резултат на изложеното могат да се направят няколко извода. Първо, в чл. 111 КТ държавата променя принципните положения, към които се придържа в хипотезите на ограничаване на правото на труд по чл. 48, ал. 1 Конституцията. Вместо законодателят да уреди забраните за работа по допълнително правоотношение по начин, който защитава обществения интерес, той позволява на работодателя и служителите да ги договорят и то в защита на частен интерес. Това нежелание на държавата „да поеме своята отговорност“

поставя въпроси относно съответствието на чл. 111 КТ с Конституцията и пропорционалността между ограничаването на труда и обективната необходимост от неговото въвеждане. Второ, договорените забрани не трябва да лишават служителя от възможността да учредява допълнителни правоотношения и да упражнява трудовите си права, а да я ограничават, когато са на лице обективните предпоставки по смисъла на чл. 111 КТ. Свързаните със спазване на забраната задължения по основното правоотношение са в латентно състояние и влизат в сила, само когато в тяхно нарушение служителят учредява допълнително правоотношение. Трето, основанията по чл. 111 КТ са обективни състави, чието стриктно тълкуване и практическо прилагане поставя редица предизвикателства пред работодателя и служителя. Наличието на необходимостта от защита на търговска тайна и предотвратяване на конфликт на интереси се установява във всеки отделен случай въз основа на конкретна преценка на редица елементи от основното и допълнителното правоотношение. То обуславя както влизането в сила на договорените забрани, така и законосъобразността на реализираните от работодателя по основното правоотношение последици. Кумулативното наличие на елементите от двата състава подлежи на доказване в рамките на съответните съдебни производства като тежестта пада върху работодателя, който черпи положителни за себе си последици. Четвърто, при нарушаване на действителната договорна клауза работодателят може да реализира дисциплинарна и/или имуществена отговорност по основното правоотношение като дисциплинарното наказание и в двата състава се налага при спазване на едни и същи, уредени в КТ правила. Имуствената отговорност обаче се прилага при спазване на различни правила, общите в КТ и специалните в ЗЗТТ и поставя в различно правно положение служителите. Законодателният подход, който без да има сериозни и обективни основания въвежда съществено увеличава размерите на обезщетенията при вредоносно нарушаване на търговска тайна в сравнение с всички останали хипотези поражда редица възражения, на които следва да бъде даден отговор.

БИБЛИОГРАФИЯ//REFERENCES

Вълканов, В. Защита на правата на човека по вътрешното и международното право. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2002 // **Valkanov, V.** Zashchita na pravata na choveka po vatreshnoto i mezhdunarodnoto pravo. Varna: VSU „Chernorizets Hrabar“, 2002.

Спасов, Б. Конституционно право на Р. България. Част трета. София: ЮРИПРЕС, УИ „Св. Климент Охридски“, 2004 // **Spasov, B.** Konstitutsionno pravo na R. Balgaria. Chast tretta. Sofia: YuRIPRES, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2004.

Друмева, Е. Конституционно право. С.: Сиела, четвърто доп. и прераб. изд., 2013 // **Drumeva, E.** Konstitutsionno pravo. Sofia: Siela, chetvarto dop. i prerab. izd., 2013.

Друмева, Е. Трудовите права са основни права. Юбилеен сборник, посветен на 80-тата годишнина на проф. д.ю.н Васил Мръчков. София: ИК „Труд и право“, 2014 // **Drumeva, E.** Trudovite prava sa osnovni prava. Yubileen sbornik, posveten na 80-tata godishnina na prof. d.yu.n Vasil Mrachkov. Sofia: IK „Trud i pravo“, 2014.

Киселова, Н. „Второ поколение“ основни социални права на човешката личност в Конституцията на Република България – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, т. X. София: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2018 // **Kiselova, N.** „Vtoro pokolenie“ osnovni sotsialni prava na choveshkata lichnost v Konstitutsiyata na Republika Balgaria – V: Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelnoto pravo, t. X, Sofia: UI „Sv. Kl. Ohridski“, 2018.

Мръчков, В. Социални права на българските граждани. София: Сиела, 2020 // **Mrachkov, V.** Sotsialni prava na balgarskite grazhdani. Sofia: Siela, 2020.

Мръчков, В. Конституционализиране на трудовото право // **Mrachkov, V.** Konstitutsionalizirane na trudovoto pravo.

Близнашки, Г. Конституционно право. Част Първа. Принципи. София: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020 // **Bliznashki, G.** Konstitutsionno pravo. Chast Parva. Printsipi. Sofia: UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2020.

Мръчков, В. Коментар на Кодекса на труда. 13 прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021 // **Mrachkov, V.** Komentar na Kodeksa na truda. 13 prerab. i dop. izd. Sofia: Sibi, 2021;

Василев, Ат. и Мингов, Ем. Коментар на Кодекса на труда. 13 прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021 // **Vasilev, At. i Mingov, Em.** Komentar na Kodeksa na truda. 13 prerab. i dop. izd. Sofia: Sibi, 2021.