

**ИЗВЕСТИЯ**

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

ДОПЪЛНИТЕЛНИ ИЗИСКВАНИЯ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА КАЧЕСТВАТА НА РАБОТНИК (СЛУЖИТЕЛ) И НА РАБОТОДАТЕЛ ПРИ ОСЪЩЕСТВЯВАНЕТО НА ДУАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Христо БАНОВ¹

¹ Институт за държавата и правото, БАН, София, България. E-mail: hrganov@gmail.com

JEL K31**Резюме****Ключови думи:**

дуална система на обучение, трудов договор за обучение по време на работа, работник или служител, работодател.

Осъществяването на дуално обучение предпоставя сключването на трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Именно изпълнението на този трудов договор осигурява наличието на задължителния елемент от дуалната система на обучение, наречен практическо обучение в реална работна среда. За провеждане на това обучение правната уредба установява редица изисквания, които следва да бъдат изпълнени. Целта на настоящото изследване е да проследи и анализира специфичните изисквания заложи в националните източници, като акцентът ще бъде поставен върху изискванията за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател по трудовия договор за обучение.

© 2019 Икономически университет – Варна

Цитиране: БАНОВ, Х. (2019) Допълнителни изисквания за придобиване на качествата на работник (служител) и на работодател при осъществяването на дуално обучение. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*. 63 (3). с. 252 - 265.

Въведение

Дуалната система на обучение е изградена върху две взаимосвързани форми на обучение – образование или обучение в обучаваща институция, от една страна, и практическо обучение при работодател в реална работна среда, от друга. Без осъществяването едновременно на всяка от двете форми на обучение не е възможно постигането на целите на дуалното обучение (Александров, 2015 ; Димитрова, 2015).

Целта на настоящото изложение е да бъдат изследвани трудовоправните проблеми при осъществяването на дуалното обучение, като фокусът на вниманието ще бъде насочен към втория от двата компонента на дуалната система на обучение, а именно към обучението, провеждано от работодателя. За да се стигне обаче до практическо обучение в реална работна среда, е необходимо да бъдат налице всички предпоставки за това. Основно място сред тях заема изискванията, на които според нормотвореца трябва да отговарят страните, за да могат те да сключват трудов договор за дуално обучение.

За осъществяване на поставената цел, авторът си поставя **следните задачи**: а) да изследва и анализира националната правна рамка относно придобиване на качеството на работник или служител от обучаващ се в дуално обучение; б) да изясни изискванията за придобиване на работодателска правоспособност в случаите на дуално обучение; в) на база на анализ да се формират изводи, критики и предложения – *fe lege ferenda* – за изменение на нормите

Става въпрос за изисквания, поставени към страните не просто по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ, а към страните по такъв договор, когато той се изпълнява при провеждане на дуално обучение. С оглед на това е застъпена **тезата**, че в случая се касае за допълнителни изисквания, установени в правната уредба на професионалното образование и обучение. Законът за професионалното образование и обучение¹ (ЗПОО) и подзаконовата уредба по неговото прилагане са специални спрямо правилата на Кодекса на труда² (КТ), но по въпроса за придобиването на качеството на страна по трудов договор за обучение специалната уредба не отменя общата, а само я допълва с нови правила.

Правните проблеми, на които е посветен настоящият труд, досега не са разглеждани в правната доктрина. А тази тема е **особено актуална**, предвид обстоятелството, че регламентираната за първи път през 2015 г. в българската правна уредба дуална система на обучение добива все по голяма популярност (Андреева, 2015). Статистиката показва, че през всяка следваща учебна година нараства броят на учениците, обучавани в дуално обучение. Освен това се очаква нарастване и на броя на лицата, които са навършили 16 години и не са ученици, но също имат желание да се обучават дуално. Това се дължи на значителните предимства, които предоставя разглежданият вид обучение – паралелно придобиване на теоретични знания и на практически умения при едновременното им преподаване в обучаваща институция и от работодател в реална работна среда. Съчетаването на посочените две форми на дуалната система на обучение осигурява значително повишаване на качеството на преподаването, съответно на усвояването на знания и умения по определена професия или специалност.

Методологичната основа на изследването е свързана с използването на традиционни за правните изследвания методи като: логико-юридически и общонаучни методи на познание – индукция, дедукция, анализ и синтез.

Статията е съобразена с националното законодателство към 30 април 2019 г.

1. Придобиване на качеството на работник или служител от обучаващ се в дуално обучение.

Когато трудовият договор по чл. 230, ал. 1 КТ (Андреева и др., 2017; Василев, 1994; Василев, 1997, с. 394–409; Средкова, 2011, сс. 79–81, 334–335;) бива сключван за постигане на целите на дуалното обучение, в правната уредба на професионалното образование и обучение (Банов, 2017) са установени допълнителни изисквания, изпълнението на които е задължителна предпоставка, за да може обучаващо се лице да сключи разглеждания трудов договор.

И в двете хипотези на провеждане на дуално обучение – на ученици и на лица, които не са ученици – е регламентирана минимална възраст за придобиване на качеството на обучаващ се в дуално обучение, респективно на работник или служител по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Във всички случаи тази възраст е 16 години. Въпреки че установената в чл. 17а, ал. 6 ЗПОО, чл. 9, ал. 6 и чл. 12, ал. 1 от Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение)³ (НУРПОР) минимална възраст за започване на дуално обучение съвпада с установения в чл. 301, ал. 1 КТ момент на придобиване на трудова дееспособност, все пак ал. 2 на чл. 301 КТ допуска приемането на работа и на лица под 16-годишна възраст – когато имат навършени най-малко 15 години (Андреева & Йолова, 2014; Мръчков, 2018, с. 183–184;). В правната уредба на дуалното обучение липсва такова изключение.

По отношение на учениците изричното поставяне на споменатото изискване за минимална възраст създава сериозни проблеми при прилагането му в практиката. Относно посочената категория лица е регламентирано още едно допълнително изискване, за да станат страна в образователния процес, провеждан при дуална система на обучение, а именно, да са завършили X клас – чл. 17а, ал. 6 ЗПОО във връзка с чл. 9, ал. 6 НУРПОР.

Предвид това, че чл. 8, ал. 3 от Закона за предучилищното и училищното образование⁴ (ЗПУО) допуска започване на училищното образование от учебната година с начало в година на навършване на 6-годишна възраст на детето, всички ученици, които са постъпили в първи клас в указаната хипотеза и са родени след 15 септември (началото на всяка учебна година), при началото на

учебната година в XI клас все още няма да са навършили 16 години. В този случай правото на тези ученици да избират формата на тяхното училищно образование бива сериозно ограничено. От обхвата на споменатия избор е изключено дуалното обучение. Това представлява сериозно противоречие с чл. 53 от Конституцията на Република България⁵, предоставящ правото на образование на всеки гражданин. Посоченото конституционно право съдържа в себе си и правото на свободен избор на форма (система) на образование от всички възможни съгласно закона разновидности на образователния процес (Димитрова, 2018). Затова ограничаването на правото на избор на форма на образование представлява ограничаване на самото право на образование.

Най-сетне разглежданата хипотеза на ограничаване на правото на образование на лицата, ненавършили 16 години, представлява и дискриминация по признак възраст. Какви са възможностите пред посочените лица, ако все пак държат да се обучават в дуална система на обучение? Само защото навършват 16 години след началото на учебната година (15 септември)⁶, ще им се наложи да чакат до следващата учебна година. По този начин по независещи от тях причини те ще бъдат принудени да чакат чак до следващата учебна година. А това е възможно единствено като прекъснат своето образование за една година, което от своя страна показва, че тези лица ще изостанат в своето образование спрямо техните съученици. Напредъкът в образованието на последните ще се основава единствено на факта на навършени 16 години. Това много ясно показва както дискриминационното третиране по признак възраст на ненавършилите 16-годишна възраст ученици, така и лишеното от всякаква логика и граничецо с абсурд законодателно разрешение.

От всичко изложено дотук не следва специалната уредба на професионалното образование и обучение да регламентира минимална възраст за започване на дуално обучение. Така, предвид разпоредбата на чл. 8, ал. 3 ЗПУО относно най-ранната възможност за постъпване на дете в първи клас, на практика най-ниската възраст, на която би могло да се окаже лице при започване на дуално обучение в XI клас, е навършени 15 години и оставащи най-много три месеца и половина (ако лицето е родено на 31 декември) до навършването на 16-годишна възраст. Тук се налага да бъде уточнено, че всъщност чл. 9, ал. 6 НУРПОР посочва началото на учебната година в XI клас като момент, към който се преценява дали обучаващият се отговаря на изискването за минимална 16-годишна възраст. Въз основа на установеното в ал. 9 на чл. 9 НУРПОР изискване за сключване на трудовия договор за обучение (Лазарова, 2014; Лазарова & Банов, 2018; Мръчков, 2015; Мръчков, и др., 2016, с. 782–813; Banov, 2018) най-късно

до две седмици преди началото на учебната година би могло да се заключи, че на практика няма да са малко случаите, в които обучаващи се законосъобразно, сключват трудов договор за обучение докато са все още на 15 години. Предвид това се оказва, че изискването за минимална възраст не е за сключването на трудов договор за обучение, а за да бъде допустимо започването на неговото изпълнение.

Освен всичко друго, спрямо всички случаи на приемане на работа по трудово правоотношение се прилагат изискванията на раздел I на Глава шестнадесета от КТ, според които, както беше посочено, е допустимо приемането на работа при навършени 15 години. Разбира се, в последния случай е възможно сключването на трудов договор за извършването само на работи, които са леки и не са опасни и вредни за здравето и за правилното физическо, умствено и нравствено развитие на новопостъпващите работници (служители). Но същото изискване е поставено и за приемането на работа на лица от 16 до 18 години (чл. 303, ал. 1 КТ). При сравняването на двата разглеждани случая единственото допълнително изискване относно приемането на работа на лица от 15 до 16 години е изпълнението на трудовото правоотношение да не попречи на редовното посещение на училище или на участието в програми за професионално ориентирание или обучение. Но нали изпълнението на трудовия договор за обучение е насочено към подпомагането на образователния процес в училище. Освен това работното време при работодателя е предварително определено по график, съобразен с учебните часове в училището и с предвиденото в съответната рамкова програма. Ето защо не е възможно работата по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ да е пречка за редовното посещаване на учебните часове в училището.

Въз основа на всичко гореизложено се налага изменение на чл. 17а, ал. 6 ЗПОО, като бъдат заличени думите: *„които са навършили 16 години“*, както и изменение на чл. 9, ал. 6 НУРПОР, състоящо се в премахването на израза: *„които са навършили 16 години или ще ги навършват към началото на учебната година, в която ще започне практическото обучение в реална работна среда“*.

В хипотезата на дуално обучение на лица, които не са ученици, отново е налице изискването за навършени 16 години. Всъщност не само за дуалното обучение, но и при всички други разновидности на професионалното обучение е налице посоченото изискване за минимална възраст. Върху тази идея е изградена цялата правна уредба на професионалното обучение на лицата, които не са ученици, както и на професионалното образование на учениците при дуална система на обучение.

Единствената логична причина за поставянето на навършена 16-годишна възраст като изискване за започване на професионално обучение от лица, които не са ученици, е обстоятелството, че съгласно чл. 8, ал. 2 ЗПУО училищното образование е задължително до навършване на същата като горепосочената възраст. В този случай законодателят не е диференцирал различни хипотези в зависимост от това дали детето е постъпило в първи клас в годината, в която навършва 6, или пък когато навършва 7 години. И в двата случая задължението за посещаване на училище съществува не до завършването на определен учебен клас, а до навършването на 16 години.

Оттук е видно, че щом като предвидените в чл. 12 ЗПОО рамкови програми са за лица, които не са ученици⁷, това означава, че става въпрос за лица, които вече имат право да спрат да ходят на училище по смисъла на чл. 8, ал. 2 ЗПУО, т.е. имат право да се „освободят“ от качеството, представляващо тяхно законово задължение, а именно, това на ученик. А моментът, в който отпада посоченото задължение, съответно моментът, в който най-рано би могло да бъде упражнено правото на „освобождаване“ от указаното качество, е след навършването на 16 години.

Предвид всичко това може да се заключи, че изискването на чл. 12 ЗПОО във връзка с чл. 12, ал. 1 и ал. 6 НУРПОР за минимална възраст за започване на дуално обучение, респективно за постъпване на работа въз основа на трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ на лица, които не са ученици, е обосновано и не следва да се премахва.

Последното допълнително изискване към лицата, които не са ученици, за да придобият статут на обучавани в дуална система на обучение, е да притежават необходимото входящо минимално образователно равнище за получаване на степен на професионална квалификация (чл. 12, ал. 6 НУРПОР). За всяка от четирите степени на професионална квалификация или на квалификация по част от професия изискуемото входящо минимално образование и/или квалификационно равнище са регламентирани в разпоредбата на чл. 8, ал. 4 ЗПОО.

2. Изисквания за придобиване на работодателска правоспособност в случаите на дуално обучение

Наред с общите изисквания, установени в § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби (ДР) на КТ, на които трябва да отговаря един правен субект, за да придобие качеството на работодател (Генова, 2006; Мръчков и др., 1993, с. 45–53; Топалов, 1997, с. 61–124), при провеждането на обучение в дуална система правната уредба на професионалното образование и обучение въвежда допъл-

нителни изисквания към лицата, желаещи да се включат в дуалното обучение като обучаващи работодатели. Всъщност една част от указаните изисквания са не просто допълнителни спрямо изискванията по § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ, а те въвеждат изключения от последните като отменят тяхното действие, тъй като са специални спрямо тях.

Още първото специално изискване относно лицата, желаещи да застанат на страната на работодателя по трудов договор при дуално обучение, е пример за последно споменатата хипотеза. Разпоредбата на чл. 17а, т. 1 ЗПОО въвежда изискване спрямо бъдещите работодатели да бъдат задължително регистрирани като едноличен търговец или юридическо лице по реда на някой от изчерпателно изброените законови нормативни актове – Търговския закон⁸, Закона за кооперациите⁹ или Закона за юридическите лица с нестопанска цел¹⁰. Разбира се, допусната е възможност работодател да е лице, регистрирано по законодателството на държава-членка на Европейския съюз, на друга държава – страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Швейцария.

Във всички случаи обаче, дори в последния, чиято формулировка не е от най-ясните, се изключва възможността за придобиване на работодателска правоспособност спрямо обучаваните в дуална система лица от страна на правни субекти, които по смисъла на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ по принцип биха могли да придобият качеството на работодател. На първо място, това са всички физически лица, без значение дали са регистрирани като еднолични търговци или не. Но работодатели на обучаващи се в дуално обучение могат да бъдат само физическите лица, притежаващи фирма като еднолични търговци.

Принципно притежаваната работодателска правоспособност на всяко образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, домакинство и други подобни), отговарящо единствено на трите изисквания на § 1, т. 1 от Допълнителните разпоредби на КТ – да има организационна и икономическа обособеност и самостоятелно да наема работници и служители – не получава признание при сключването на трудов договор при дуално обучение. За да получи някое от изброените образувания правото да е работодател на дуално обучавани работници или служители, то трябва да отговаря и на още едно (допълнително) изискване, а именно да е регистрирано като юридическо лице.

Следващото специално изискване или по скоро група от изисквания към работодателите са свързани и допълнително потвърждават значението на предишното изискване. Съгласно т. 2 на чл. 17а ЗПОО кандидат-работодателят не трябва да е обявен в несъстоятелност, както и да е в производство по несъстоятелност

или в процедура по ликвидация. Посочените характеристики на работодателя, които той не следва да притежава, всъщност са възможни състояния единствено при съществуването на едноличните търговци и юридическите лица.

Посоченото в чл. 17а, т. 3 ЗПОО изискване пък е насочено към историята на работодателя от гледна точка на своевременното, пълното и точно изпълнение от негова страна на всички задължения по публични държавни вземания, установени с влезли сила актове. С други думи, работодателят не трябва да е задължиял спрямо държавата като кредитор. В противен случай не би могъл да сключи трудов договор за дуално обучение. Ако иска да стане работодател по такъв договор, е необходимо да извърши реално плащане на всички свои задължения по публични държавни вземания, които са установени с влезли в сила актове. Освен всичко останало, видно е, че анализираното изискване към работодателите представлява и определена мярка на данъчно-осигурителното процесуално законодателство, целяща мотивиране на съответните правни субекти да изпълнят по-скоро своите публични задължения.

На следващо място е поставено изискването за чисто съдебно минало. То се отнася до отрицателния факт на липса през последните пет години на влязла в сила осъдителна присъда за престъпление от общ характер.

Това изискване на чл. 17а, т. 4 ЗПОО, отнесено към възможните работодатели, по принцип засяга единствено едноличните търговци, тъй като само те са физически лица. Но законодателят разширява кръга на лицата, спрямо които се разпростира действието на указаната разпоредба, като към едноличните търговци добавя и лица, които само по себе си не са работодатели, но пък изпълняват важни функции в организацията на работодателя. Това са представителите на работодателя, членовете на управителни и надзорни органи, както и други такива, които имат правомощия да упражняват контрол при вземането на решение от посочените органи. Така при много от работодателите се наблюдават множество лица, принадлежащи към поне две от изброените по-горе групи. При това положение, дори ако само едно от всички лица от двете посочени групи, включително когато то е част от колективен орган, е било осъждано за престъпление от общ характер, работодателят ще бъде лишен от възможността да сключи трудов договор.

Отново с „чистото“ минало на работодателя, но този път от гледна точка на реализирането не на неговата наказателна, а административнонаказателната му отговорност са свързани още две групи от изисквания. В чл. 17а, т. 7 и 8 ЗПОО са изчерпателно изброени конкретните нарушения на трудовото законодателство, за които не следва да е била реализирана с влязъл в сила акт административ-

нонаказателната отговорност (Цанков и др., 2006, с. 124) на работодателя. Указаните фактически състави представляват нарушения на нормативните правила, установяващи следните задължения на работодателя: да не приема на работа работник или служител без преди това да има сключен с него трудов договор в писмена форма, както и екземпляр от договора да бъде връчен на работника или служителя (чл. 61, ал. 1 във връзка с чл. 62, ал. 1 КТ, чл. 63, ал. 1 КТ); своевременно да начислява и изплаща трудовото възнаграждение на работника или служителя (чл. 128, т. 1 и 2 КТ); да наема непълнолетни работници или служители при спазване на правилата за тяхна специална закрила (Глава петнадесета, раздел I от КТ); да наема чужденци само след получаването на специалното разрешение на Агенцията по заетостта (чл. 7–14 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност¹¹ във връзка с чл. 22–33 от Закона за чужденците в Република България¹²); да спазва всички изисквания на Закона за здравословни и безопасни условия на труд¹³ (ЗЗБУТ).

Само по отношение на последното изискване е предвидена възможност за изчистване на „досието“ от случаи на реализирана административнонаказателна отговорност във всички конкретни хипотези, когато наказателното постановление за установяване на нарушение на ЗЗБУТ е влязло в сила преди повече от три години от момента на изявяването на желание за участие в партньорство за осъществяване на дуално обучение. Под тази неточна формулировка на закона трябва да се разбира моментът на постигането на взаимно съгласие за посоченото партньорство, т.е. работодателят трябва да отговаря на указаното изискване към момента на сключването на договора между него и обучаващата институция.

Във всички останали случаи на установено с влязъл сила акт нарушение на трудовото законодателство не е предвидено подобно ограничение назад във времето, което означава, че нито веднъж през своето съществуване работодателят не следва да е наказван за извършването на някое от изброените в т. 7 на чл. 17а ЗПОО нарушения на трудовото законодателство.

Останалите две групи изисквания, регламентирани в чл. 17а ЗПОО, са насочени към гарантирането на това, че работодателят ще осигури пълноценно и качествено обучение на работниците и служителите. Всъщност за установяването на тези изисквания са налице наистина обективни причини. Без работодателят да отговаря на тях е сигурно, че на практика е обективно невъзможно той да проведе необходимото обучение.

Така е напълно оправдано от бъдещия работодател на обучаващи се дуално лица да се очаква да притежава необходимата материална база за осъществява-

не на обучението по практика на професията в съответствие с държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професията (чл. 17а, т. 5 ЗПОО).

Освен това закономерно от задължението на работодателя по чл. 17а, ал. 1 ЗПОО да определи наставник, който непосредствено да провежда обучението чрез работа, произтича задължителната предпоставка за придобиване от работодателя на правото да сключи трудов договор, изразяваща се в наличието на работници или служители при същия работодател, които биха могли да бъдат назначени за наставници. А за да се случи това, тези лица трябва да отговорят на трите изисквания по ал. 2 на чл. 17а ЗПОО за придобиване на качеството на наставник – да притежават професионална квалификация по професията, по която се извършва обучението; да имат най-малко три години доказан професионален опит по същата професия; да са преминали обучение за наставници.

Съгласно разпоредбата на чл. 17а, ал. 2 ЗПОО функцията на наставник би могла да бъде изпълнявана единствено от лице, което е работник или служител на работодателя, т.е. задължително между наставника или работодателя следва да съществува трудово правоотношение. По този начин значително се ограничава свободата на работодателя да определя лицата, които да бъдат наставници. Оказва се, че за разлика от случаите на обучение, което не е дуално, по трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ, в чиято правна уредба в КТ липсват каквито и да са изисквания за назначаването на наставник, при обучение в дуална система на работодателя е отнета възможността да назначава по граждански договор лица, които да провеждат обучението.

Предвид това, че работодателят трябва да отговаря на изискването по т. 6 на чл. 17а ЗПОО като разполага със съответните работници (служители) – бъдещи наставници към момента на сключването на договора за партньорство с обучаващата институция, то към същия този момент посочените работници и/или служители от своя страна са длъжни да отговорят на изискванията за наставници. Най-специфичното от трите изисквания пред тях е това за преминато обучение за наставници, поради което съответният работодател следва да е съумял значително по-рано да изяви желание за участие в осъществяването на дуално обучение и да е предприел действия за осигуряването на обучението за наставници на достатъчно свои работници и/или служители.

Освен изискванията по чл. 17а ЗПОО, всеки работодател принципно следва да отговаря и на още едно допълнително изискване, за да получи право да сключи трудов договор за дуално обучение. Става въпрос за получаването на регистрация в нарочната, поддържана от Министерството на икономиката, ин-

формационна база данни за работодателите за участие в партньорства за осъществяване на дуално обучение. Включването в тази база от данни удостоверява факта, че определен работодател отговаря на всички от разгледаните по-горе изисквания по чл. 17а ЗПОО.

Получената регистрация в тази информационна база данни обаче не е абсолютна предпоставка за участието на определен работодател в дуално обучение. Този извод се основава на предвидената в чл. 17а, ал. 7 ЗПОО възможност да бъде сключен трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ и без даден работодател да е включен в нарочната база от данни, стига той реално да отговаря на всички изисквания на чл. 17а ЗПОО. Всъщност само това не е достатъчно. Щом като работодател не притежава регистрация в информационната база данни, тогава той трябва изрично да удостовери факта, че отговаря на всички останали изисквания, като подаде декларация по образец, утвърден от министъра на икономиката. Въпреки че законът не установява изрично изискването за писмена форма на декларацията, това се подразбира от изрично предвидения образец за нея.

И накрая, освен всичко останало, съгласно чл. 17а, ал. 7, изречение 1 *in fine* ЗПОО е необходимо да има решение на директора на съответната обучаваща институция. Законодателят не внася повече разяснения относно това решение, но няма друга възможност освен указаното решение, представляващо волеизявление на директора на обучаващата институция, с което той изрично одобрява за партньор в осъществяването на дуалното обучение конкретния работодател, въпреки че последният не отговаря на изискването да е включен в информационната база данни. Но нали същото по своето съдържание е волеизявлението на директора на обучаващата институция, което бива обективизирано винаги при сключване на договора за партньорство с работодател.

Въз основа на всичко това се оказва, че всъщност съответният директор на институция не издава нарочно решение за одобрение на конкретен работодател в хипотезата на чл. 17а, ал. 7 ЗПОО, тъй като той така или иначе дава това свое одобрение посредством съгласието си за сключването на партньорския договор. От друга страна, това волеизявление на директора на обучаващата институция е необходимо винаги, дори и в случаите когато работодателят е вписан в базата данни по чл. 17а, ал. 1 ЗПОО, за да се стигне до сключването на договор за партньорство. Споменатият директор във всички случаи разполага със свобода на договарянето, т.е. има право, но не и задължение да сключи договор с работодател, който отговаря на абсолютно всички изисквания. Предвид това няма да е незаконосъобразно, ако този директор откаже на напълно изряден работодател да сключи с него договор за партньорство.

Изводът е, че така или иначе, във всички случаи на договаряне директорът на обучаващата институция има право на преценка. Поради това напълно се обезсмислят всички разпоредби на чл. 17а ЗПОО, установяващи реда за създаване, водене и поддържане на информационната база данни на работодателите, отговарящи на изискванията за участие в осъществяването на дуално обучение. Единствената правна норма, която е важна и следва да се запази, е тази в разпоредбата на чл. 17а, ал. 7, изречение 2 ЗПОО, според която работодателите следва да попълват декларация, удостоверяваща това, че отговарят на всички изисквания по чл. 17а ЗПОО.

Заклучение

В заключение и след извършения анализ могат да бъдат направени някои изводи:

От трудовоправна гледна точка правното значение на разгледаните дотук въпроси, възникващи при осъществяването на дуално обучение, се определя от обстоятелството, че ако не се стигне до сключване на указания договор за партньорски отношение, което от своя страна е обусловено от наличието на анализирани по-горе предпоставки за придобиването на качествата на работник (служител) и на работодател, не би могъл да бъде сключен и трудов договор по чл. 230, ал. 1 КТ в случаите на дуална система на обучение.

Бележки

¹ Обн., ДВ, бр. 68 от 30 юли 1999 г.

² Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 и бр. 27 от 4 април 1986 г.

³ Обн., ДВ, бр. 70 от 11 септември 2015 г.

⁴ Обн., ДВ, бр. 79 от 13 октомври 2015 г.

⁵ Обн., ДВ, бр. 56 от 13 юли 1991 г.

⁶ Възможно е това да се очаква да се случи още на следващия ден.

⁷ Въпреки че в посочената разпоредба не се указва изрично, че става въпрос за лица, които не са ученици, това е ясно, тъй като рамковите програми за ученици са установени в предишния член на ЗПОО. Всъщност в чл. 12 ЗПОО се посочва само, че регламентирани рамкови програми са за професионалното обучение на лица, навършили 16 години. Но от систематичното тълкуване на разпоредбите на ЗПОО може да се заключи, че в последния случай законодателят има предвид само лицата, които не са ученици, а не всички, включително и ученици, навършили 16 години.

⁸ Обн., ДВ, бр. 48 от 18 юни 1991 г.

- ⁹ Обн., ДВ, бр. 113 от 28 декември 1999 г.
¹⁰ Обн., ДВ, бр. 81 от 6 октомври 2000 г.
¹¹ Обн., ДВ, бр. 33 от 26 април 2016 г.
¹² Обн., ДВ., бр. 153 от 23 декември 1998 г.
¹³ Обн., ДВ, бр. 124 от 23 декември 1997 г.

Литература

1. ВАНОВ, Н., 2018. Concept of labour contract for learning at work. *Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений”*. Республика Казахстан: ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области”, р. 112-115.
2. АЛЕКСАНДРОВ, А., 2015. Дуалната система на обучение – нови възможности за професионално обучение или ново име на познати проблеми? // *Съвременно право*, N 5, с. 11-27.
3. АНДРЕЕВА, А., 2015. Новите видове трудови договори - актуална форма на заетост. *Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България*. София: УНСС, с. 106-112.
4. АНДРЕЕВА, А., 2015. Трудовият договор - традиции и тенденции в променяща се икономическа среда. *Икономиката в променяща се свят: национални, регионални и глобални измерения : Сб. докл. от международ. науч. конф.: Т. 1*. Варна: Наука и икономика, с. 25-32.
5. АНДРЕЕВА, А. & ЙОЛОВА, Г., 2014. *Трудово и осигурително право*. Варна: Наука и икономика, ИУ-Варна.
6. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. & РАЧЕВ, Р., 2017. *Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти*. Варна: Наука и икономика, ИУ-Варна, Библ. "Цани Калянджиев".
7. ВАСИЛЕВ, А., 1994. Трудов договор за ученичество. *Юридически сборник*. Т. 2. Бургас: БСУ, с. 6-36.
8. ВАСИЛЕВ, А., 1997. *Трудово право*. Бургас: БСУ.
9. ГЕНОВА, Я., 2006. Физическото лице като работодател. *Труд и право* (№ 2), с. 5-8.
10. ДИМИТРОВА, Д., 2018. Актуални правни аспекти на защитата от дискриминация при упражняване правото на висше образование. *Защита срещу дискриминацията: Правна уредба, проблеми и тенденции : Сборник с доклади от национална научна конференция, 8 юни 2018*. Варна: Стено, с. 318-326.
11. ДИМИТРОВА, Е., 2015. Новата уредба за обучението чрез работа или т.нар. дуално обучение. // *Труд и право*, N 10, с. 58-65.

12. ЛАЗАРОВА, Н. & БАНОВ, Х., 2018. Особенности в предназначението на клаузата за изпитване и клаузата за обучение като част от съдържанието на трудовите договори по чл. 70 и по 230 от Кодекса на труда. // *Право, политика, администрация*, N 4, с. 71-85.

13. ЛАЗАРОВА, Н., 2014. *Срочни трудови договори*. Дисертационен труд за придобиване на образователната и научна степен "доктор". Благоевград.

14. МРЪЧКОВ, В., 2015. Трудов договор с уговорка за обучение. *Годишник „Трудови отношения“*, с. 443-450.

15. МРЪЧКОВ, В., 2018. *Трудово право. 10 преработено и допълнено издание*. София: Сиби.

16. МРЪЧКОВ, В., КАМЕНОВ, Д. & СОТИРОВА, М., 1993. *Работодателят в трудовите отношения*. София: „Оргсистем“.

17. МРЪЧКОВ, В., СРЕДКОВА, К. & ВАСИЛЕВ, А., 2016. *Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание*. София: Сиби.

18. СРЕДКОВА, К., 2011. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София: УИ „Св. Кл. Охридски“.

19. ТОПАЛОВ, М., 1997. *Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение*. София: Сиби.

20. ЦАНКОВ, П., АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. & ДИМИТРОВА, Д., 2006. *Основи на публичното право*. Варна: „Наука и икономика“, ИУ-Варна.

ADDITIONAL REQUIREMENTS FOR OBTAINING THE QUALITIES OF AN EMPLOYEE AND AN EMPLOYER IN THE IMPLEMENTATION OF DUAL EDUCATION

Hristo BANOV

Abstract

The implementation of dual education presupposes the conclusion of a labour contract under Art. 230, para. 1 of the Labour Code. It is the execution of this labour contract that ensures the existence of the compulsory element of the dual education system known as practical training in a real working environment. However, for the conducting of this training, the legal framework establishes a number of requirements to be met. The purpose of this study is to research and analyse each of these specific requirements, focusing on the ones for acquiring the qualities of an employee and an employer under the labour contract for learning at work.

Key words: *dual education system, labour contract for learning at work, employee, employer, vocational education and training.*