

СР ЧОВЕШКИ РЕСУРСИ

БРОЙ 2-3/253/2016 г.

**ЗАЛАГАНЕ НА
ПРАВИЛНИТЕ
КАДРИ И
РАЗВИВАНЕ НА
ТАЛАНТИТЕ**

**КОИ СА
НАЙ-ЧЕСТО
СРЕЩАНИТЕ
ГРЕШКИ ПРИ
ТЪРСЕНЕ НА
РАБОТА**

**ИНОВАТИВНО
ОБРАЗОВАНИЕ
ПО ПРЕДПРИЕМА-
ЧЕСТВО**

**ПОДБОРЪТ.
НЕГОВОТО
ОСПОРВАНЕ И
ДОКАЗВАНЕ**



**Цветанка Йотина, кмет на община Мирково,
носител на Национален приз
„Златно евро”**

ISSN 1312-319X



Съдържание

ОБЩИНА	
ПРИВЛЕКАТЕЛНА ДЕСТИНАЦИЯ ЗА РАБОТА, ЖИВЕЕНЕ, ТУРИЗЪМ.....2	<i>Интервю с Цветанка Йотина, кмет на община Мирково</i>
ЗНАНИЕ И БИЗНЕС	
ЗАЛАГАМЕ НА ПРАВИЛНИТЕ КАДРИ, РАЗВИВАМЕ ТАЛАНТИТЕ6	<i>Десислава Колева, специалист по дистрибуция и маркетинг в „Бест Фрутс“</i>
СПОДЕЛЕН ОПИТ	
ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРИ НАЕМАНЕТО И ЗАДЪРЖАНЕТО НА ОПЕРАТИВНИЯ ПЕРСОНАЛ8	<i>Павлина Цветанова, „Съплай Чейн“ ЕООД</i>
КОИ СА НАЙ-ЧЕСТО СРЕЩАНИТЕ ГРЕШКИ ПРИ ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА 10	<i>г-р Яна Гочева, изпълнителен директор ЕТ „Персонал Консулт- Г. Попов“</i>
ОБРАЗОВАНИЕ	
ИНОВАТИВНО ОБРАЗОВАНИЕ ПО ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО 12	<i>Вера Петканчин, директор „Оперативни дейности“ в Джунйър Ачийвмънт България</i>
СЪВЕТИ	
ВЪДЪХНОВЕНИЕ И ПРОДУКТИВНОСТ НА РАБОТНОТО МЯСТО 15	<i>Теодора Рачева</i>
БЪЛГАРИЯ ХИЛЯДОЛЕТНА И ВОВЕКИ	
БЪЛГАРИЯ ЩЕ ПРЕБЪДЕ ВЪВ ВЕКОВЕТЕ 17	<i>Доц. г-р Ганчо Попов, главен редактор и издател на списание „Човешки ресурси“</i>
АКТУАЛНО	
НЯКОИ КЛАУЗИ В ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ СА НЕВАЛИДНИ 19	<i>Пламена Георгиева, Мартин Захариев</i>
ДЕЛЕГИРАНЕТО ИЛИ КАК ЕФЕКТИВНО ДА ПРЕХВЪРЛЯМЕ ОТГОВОРНОСТИ.....21	<i>Ивайло Кунев</i>
МОДЕЛЪТ НА „ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ“ В БЪЛГАРИЯ23	<i>Мария Горанова, Згура ЕООД</i>
ЗАЩО НЕСПАЗВАНЕТО НА ЗАКОНИТЕ ПРЕЧИ НА ФИРМИТЕ24	<i>Нина Цветанова</i>
ПОДБОРЪТ. НЕГОВОТО ОСПОРВАНЕ И ДОКАЗВАНЕ.....26	<i>Даниела Коруджиева</i>
СОЦИАЛНА ПРАКТИКА - ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ	
ТРУДОВО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО27	
УСЛОВИЯ НА ТРУД29	
ПРЕДСТАВЯНЕ	
РЕЧНИК ПО МЕНИДЖМЪНТ 31	
ИНОВАЦИИ	
ИГРИТЕ И ИГРОВИТЕ ТЕХНИКИ ПОДХОДЯЩИ ЛИ СА ЗА ОПТИМИЗИРАНЕ НА ДЕЙНОСТТА 32	<i>Апостол Мушмов, Любов Кирилова</i>
ФИНАНСОВА ГРАМОТНОСТ	
ФИНАНСИТЕ СА СИЛА, КОЯТО ТРЯБВА ДА СЕ НАУЧИМ ДА УПРАВЛЯВАМЕ ...34	<i>Гергана Грънчарова</i>
ПРОИЗВЕДЕНО В БЪЛГАРИЯ	
ПРОДУКЦИЯТА НА ВРАНОВО – ПРЕДПОЧИТАНА НА ПАЗАРА36	
БИО ВИНОТО „ЕДОАРДО МИРОЛИО“ СЕ НАЛАГА НА ПАЗАРА 37	
ТЕРМИНИ	
МЕНИДЖМЪНТ ПОНЯТИЯ 38	
ОТЛИЧИЯ	
„ЗЛАТНА МАРТЕНИЦА“ - 201640	

Content

MUNICIPALITY	
ATTRACTIVE DESTINATION FOR WORKING, LIVING, TOURISM.....2	<i>Interview with Tsvetanka Yotina, Mayor of Mirkovo</i>
KNOWLEDGE AND BUSINESS	
WE RELY ON THE RIGHT SPECIALISTS AND DEVELOP TALENTS6	<i>Desislava Koleva, a specialist in distribution and marketing in the “Best Fruits”</i>
SHARED EXPERIENCE	
CHALLENGES IN RECRUITING AND RETAINING OF THE OPERATIONAL STAFF.....8	<i>Pavlina Tsvetanova “Supply Chain” Ltd.</i>
WHAT ARE THE MOST COMMON MISTAKES IN JOB SEARCH 10	<i>Dr. Yana Gocheva, CEO “Personal Konsult - G. Popov”</i>
EDUCATION	
INNOVATIVE EDUCATION IN ENTREPRENEURSHIP 12	<i>Vera Petkanchin, director of “Operating Activities” in Junior Achievement Bulgaria</i>
ADVICE	
INSPIRATION AND PRODUCTIVITY IN THE WORKPLACE 15	<i>Theodora Racheva</i>
BULGARIA ETERNAL AND FOREVER	
BULGARIA WILL ENDURE THROUGH THE AGES 17	<i>Assoc. Prof. Dr. Gancho Popov, Editor-in-chief and publisher of “Human Resources” magazine</i>
NEWS	
SOME CLAUSES IN EMPLOYMENT CONTRACTS ARE INVALID 19	<i>Plamena Georgieva, Martin Zahariev</i>
THE DELEGATION OR HOW TO EFFECTIVELY TRANSFER RESPONSIBILITIES21	<i>Ivaylo Kunev</i>
THE MODEL OF ‘SUPPORTED EMPLOYMENT’ IN BULGARIA.....23	<i>Maria Goranova, Zgura Ltd.</i>
WHY THE FAILURE OF THE LAW PREVENTS COMPANIES24	<i>Nina Tsvetanova</i>
SELECTION. HIS CHALLENGE AND PROVE.....26	<i>Daniela Korudzhieva</i>
SOCIAL PRACTICE - QUESTIONS AND ANSWERS	
LABOUR LEGISLATION.....27	
WORKING CONDITIONS 29	
PRESENTATION	
MANAGEMENT GLOSSARY 31	
INNOVATIONS	
GAMES AND GAMING TECHNIQUES. ARE THEY RIGHT FOR THE OPTIMIZATION OF BUSINESS 32	<i>Apostol Mushmov, Lubov Kirilova</i>
FINANCIAL LITERACY	
FINANCE HAVE POWER WHICH WE MUST LEARN TO MANAGE34	<i>Gergana Grancharova</i>
MADE IN BULGARIA	
PRODUCTION OF VRANOVO - PREFERRED ON THE MARKET36	
THE BIO WINE “EDOARDO MIROGLIO” HAVING MARKET37	
TERMS	
MANAGEMENT CONCEPTS 38	
HONOURS	
“GOLDEN MARTENITZA” - 201640	

Списание „Човешки ресурси“®

Издател: ЕТ „Персонал консулт- Г. Попов“ и фондация „Човешките ресурси в България и евроинтеграцията“

Управляващ редактор:
г-р Яна Гочева

Главен редактор:
Доц. г-р Ганчо Попов

Зам.-главни редактори:
Проф. гфсн., г-р ист. Нако Стефанов
Томчо Томов, БСК

Редакционна колегия:

Доц. г-р Гена Велковска
Проф. г-р Веселин Благоев
Надя Василева, управител на Менпауър-груп за България, Сърбия и Хърватска
Александър Пожарлиев, директор на училище по мениджмънт- НБУ
Проф. г-р Любомир Стефанов
Пламен Димитров, организационен психолог
Бизнес мениджър: Явор Гочев
Маркетинг: Лазар Лазаров
E-mail: lazar.i.lazarov@gmail.com
Теодора Тотева - отг. редактор
Любомир Тотева - дизайн и предпечат
Марийка Костадинова - абонамент, разпространение и експедиция

Адрес на редакцията:

София 1303, бул. „Христо Ботев“ №77А, ет. 3,
тел./факс 02 931 24 00; 02 931 18 02;
e-mail: g.popov@einet.bg
www.hrmagazinebg.eu
www.personal-konsult.com
BIC: UNCRBGSF,
IBAN: BG22 UNCR 7630 1077 9967 34,
УниКредит БУЛБАНК АД

ISSN 1312-319X

Бележка на редакцията: Публикуваните материали отразяват вижданията на авторите, които не винаги съвпадат с тези на редколегията.

Решение за регистрация на марката № 62820 от 9.01.2008 г.

НЯКОИ КЛАУЗИ В ТРУДОВИТЕ ДОГОВОРИ СА НЕВАЛИДНИ



Пламена Георгиева

Адвокат Пламена Георгиева е съдружник в адвокатското дружество „Димитров, Петров и Ко.“ и ръководител на отдела по трудово право. Има повече от 10-годишен опит в консултирането на водещи български и международни компании във

връзка с уреждането на трудовите отношения с персонала, включително масови уволнения, реструктурирания, бонус схеми и планове за насърчаване на служителите, вътрешни правила и задължения на работодателите, права на интелектуална собственост при трудови и граждански договори, трудови спорове и др.



Мартин Захариев

Адвокат Мартин Захариев е част от екипа на адвокатското дружество „Димитров, Петров и Ко.“ от 2012 г. и има интерес в областта на трудовото право. Консултира клиенти в областта на трудовото право и е автор на много публикации.

Напоследък зачестиха случаите, в които работодатели включват в трудовите договори със своите служители клаузи, ограничаващи поведението им в бъдеще. Примери за това са забраната за сключване на трудови и граждански договори с конкурентни предприятия за определен период след прекратяване на трудовото правоотношение, уговаряне на обезщетение за служителя за времето на забраната, включване на неустойка при нарушаване на забраната, уговорка за плащане на обезщетение от страна на служителя, в случай на прекратяване на трудовия договор по негова инициатива и др. Включването на подобни клаузи донякъде е разбираемо, тъй като работодателите се стремят да защитят своя интерес. От тяхна гледна точка не е оправдано да се инвестират време и средства в обучението на служител, който впоследствие, придобил определено ниво на знания, опит и умения, отива да работи за конкурент. Но подобни клаузи ограничават служителите за период след прекратяване на трудовия им договор и възниква въпросът доколко подобни уговорки са действителни съгласно българското право.

На първо място, клауза, забраняваща извършването на конкурентна дейност чрез сключването на трудов договор, в практиката на Върховния касационен съд (ВКС) се приема за недействителна. В този смисъл са Решение № 145 от 21.04.2014 г. по гр.г. № 4726/2013 г. IV г.о. на ВКС; Решение № 239 от 16.07.2013 г. по гр.г. 1050/2012 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 60 от 13.03.2012 г. по гр.г. № 456/2011 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 740 от 18.11.2010 г. по гр.г. № 322/2010 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 715 от 05.11.2010 г. по гр.г. № 139 /2010 г. IV г.о. на ВКС и др. Клаузата е недействителна, дори да не е инкорпорирана в трудовия договор, а в отделен документ, сключен по време и във връзка с трудовото правоотношение (Решение № 369 от 24.10.2012 г. по гр.г. № 1070/2011 г., IV г.о. на ВКС).

Причината за недействителността на подобна уговорка е, че тя нарушава конституционно при-

знатото право на труд и свободата на избор на професия и място на работа на всеки гражданин, прокламирани в чл. 48, ал. 3 от Конституцията на Република България (КРБ). Забраната противоречи и на основни норми и принципи на трудовото право, като чл. 8, ал. 4 от Кодекса на труда (КТ), според който отказът от трудови права, както и прехвърлянето на трудови права или задължения са недействителни. Поради това с изключение на психологическия ефект, който подобна клауза има върху служителите, тя не осигурява ефективна защита на работодателя при съдебен спор с бивш служител, постъпил на работа при конкурент.

В някои решения на ВКС се посочва, че недействителна е клауза, предвиждаща не само встъпването в трудови, но и в граждански правоотношения с конкурентно предприятие (Решение № 60 от 13.03.2012 г. по гр.г. № 456/2011 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 369 от 24.10.2012 г. по гр.г. 1070/2011 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 239 от 16.07.2013 г. по гр.г. 1050/2012 г., IV г.о. на ВКС). Подобно тълкуване е оправдано, тъй като наред с трудовите договори, другата основна форма за извършване на конкурентна дейност в полза на друго предприятие е сключването на граждански договори. Доколкото регулирането на гражданските договори е извън предметния обхват на КТ, клаузата, забраняваща сключване на граждански договори, ще е недействителна поради противоречие с възможността за свободен избор на професия (чл. 48, ал. 3 КРБ).

На второ място, недействителна е и клауза, предвиждаща заплащане на обезщетение на служителя за времето на забраната за упражняване на конкурентна дейност. ВКС приема, че действителната воля на страните и тяхната обща цел не е да се уговори само заплащане на обезщетение на служителя, без последният да поеме задължение да се въздържа от упражняване на конкурентна дейност (Решение № 60 от 13.03.2012 г. по гр.г. № 456/2011 г., IV г.о. на ВКС). Затова ако на служителя бъде изплатено подобно обезщетение, то ще подлежи на връщане от служителя като платено без правно основание (Решение № 22 от 23.04.2012 г. по гр.г. № 1720/2011 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 145 от 21.04.2014 г. по гр.г. № 4726/2013 г., IV г.о. на ВКС).

На следващо място, ако забраната за упражняване на конкурентна дейност е недействителна, действителна ли е неустойка за нарушаването ѝ? Според практиката на ВКС неустойката следва да се приеме за нищожна, ако целта, за която е уговорена, излиза извън присъщите ѝ обезпе-

чителна, обезщетителна и санкционна функции. Доколкото разглежданата неустойка е уговорена във връзка със забрана за осъществяване на конкурентна дейност, а тази забрана е недействителна, то и уговорената неустойка ще бъде нищожна (Решение № 60 от 13.03.2012 г. по гр.г. № 456/2011 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 369 от 24.10.2012 г. по гр.г. 1070/2011 г., IV г.о. на ВКС; Решение № 239 от 16.07.2013 г. по гр.г. 1050/2012 г., IV г.о. на ВКС).

Недействителна е и уговорката, която забранява на служителя да прекратява трудовия договор на определено основание, а при нарушаването ѝ да дължи обезщетение (Решение № 740 от 18.11.2010 г. по гр.г. № 322/2010 г., IV г.о. на ВКС). След като в основата на договора е съвпадането на волите на страните, не може под страх от парична санкция служителят да не може да прекрати трудовия си договор по своя инициатива. В допълнение, в КТ императивно са уредени хипотезите, при които се дължи обезщетение при прекратяване на трудовия договор по инициатива на служителя, а горната хипотеза не е сред тях.

С оглед изложеното, възниква въпросът и как трябва да се уредят отношенията, ако някоя от страните по трудовото правоотношение е плащала парични суми на основание недействителна клауза. Основен принцип в частното право е негопускането на неоснователно обогатяване. Затова и гаденото въз основа на нищожна клауза е гадено при начална липса на основание и поради това подлежи на връщане. В този смисъл са Решение № 22 от 23.04.2013 г. по гр.г. № 1720/2011 г., IV г.о. на ВКС, решение № 271 от 5.10.2011 г. по гр.г. № 1577/2010 г., III г.о. на ВКС, решение № 403 от 10.01.2012 г. на ВКС по гр.г. № 1543/2010 г., III г.о. и гр.

В заключение, работодателите следва да имат предвид, че подобни клаузи не са в състояние ефективно да защитят техния интерес. При евентуален съдебен спор съдът не само няма да уважи претенция, основана на някои от посочените клаузи, а има голяма вероятност да осъди съответния работодател да плати и разноски за водене на делото на другата страна, включително възнаграждение то на нейния адвокат. Това съвсем не означава, че работодателите са лишени от средства за защита в случай на недобросъвестно поведение от страна на бивши служители. Тя обаче следва да бъде реализирана по друг път – работодателят може да иницира производство за нелоялна конкуренция по реда на Закона за защита на конкуренцията, да претендира обезщетение за причинени вреди по Закона за задълженията и договорите и гр.