

КОГО ЗАКРИЛЯ ПРЕДВАРИТЕЛНАТА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ ПО ЧЛЕН 333 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА

Теодора Филипова

асистент по Трудово право

в Юридическия факултет на Пловдивския университет
„Паисий Хилендарски“

I. Трудовото право като самостоятелен правен отрасъл регулира специфични обществени отношения, свързани с предоставянето на работна сила и полагането на труд. Наред с този основен предмет то урежда и отношения, непосредствено свързани и произтичащи от трудовите (синдикално сдружаване на работниците и работодателите, тристранно сътрудничество, контрол по спазване на трудовото законодателство и др.). Основните насоки на правната уредба се изразяват във въздействието ѝ върху поведението на субектите, които участват в индивидуалните и колективни трудови правоотношения — работници или служители, работодатели, синдикални и работодателски организации. От тях се извличат и двете основни, взаимно зависими и допълващи се функции на трудовото право — *закрилна и икономическа*.

Закрилната функция е изрично посочена в чл. 16 от Конституцията на Република България и чл. 1, ал. 3 от Кодекса на труда (КТ). Същността ѝ е в ясното и точно определяне и гарантиране на трудовите права на работниците или служителите, като целта е да им се осигурят „справедливи и достойни условия на труд“. Нейната роля се засилва и оправдава и с оглед неравностойното положение на страните по трудовото правоотношение. Въпреки че трудовото право принадлежи към гражданскоправните отрасли, характеризиращи се с равнопоставеност на правните субекти, естеството на трудовото правоотношение предпоставя икономически надмощно положение на една от страните по него — работодателят.

Той е длъжен да осигури средствата за производство (помещения, машини и съоръжения, суровини, материали и др.), той е собственик на произведените блага и отговаря за тяхната реализация, той определя реда и организацията на трудовия процес — и чрез всичко това реализира своя работодателски интерес. Работниците и служителите, поотделно и в тяхната съвкупност, са само един от елементите, чрез които работодателят осъществява дейността си. Естествено, тяхното значение е определящо, защото не е намерен надежден „заместител“ на човешките воля, ум, съобразителност и т. н., които в комплекс притежава само уникалната „стока“ — работна сила, присъща единствено на човека. Затова именно е толкова важно правната уредба да въздейства върху трудовото правоотношение, като гарантира живота, здравето и трудоспособността на работниците и служителите; като отчита тяхното материално и социално положение при прекратяване на трудовото правоотношение; като ги подпомага и съдейства при постъпване на работа и т. н. Така исторически е възникнало и самото трудово законодателство — като отговор на нуждата от закрила на наемния труд като социално по-уязвима страна в трудовите отношения.

Икономическата функция става особено актуална с прехода към пазарна икономика, с появата на частни работодатели, с разбиването на стопанския монопол и разгръщане на конкуренцията, с изживяване на характерното за плановете и централизирани икономики „дотиране“ и „кредитиране“ на предприятия от държавния бюджет. Тя има за цел да осигурява точното, качествено и добросъвестно изпълнение на трудовите задължения на работниците и служителите при осъществяване на възложената им работа по индивидуалните трудови правоотношения, повишаване на ефективността от производството и служебната дейност, в която са заети. Тя е призвана както да ангажира максимално знанията и уменията на работниците в трудовия процес, като ги направи съпричастни в постигането на по-добри резултати, така също и да предостави такива права на работодателя, чрез които той оптимално и ефективно да организира стопанската си дейност — да може свободно да преценява (с оглед нуждите и възможностите си) броя на работниците и служителите, които са му необходими; обема на работата, която ще възложи на всеки от тях; професно-

налната им квалификация, знания, умения и други качества, които ще изисква от тях; трудовите и други възнаграждения, които ще им предложи и гарантира.

В настоящия момент, при наличието на икономическа стагнация и висок ръст на безработицата, всякакви законодателни ограничения в тази насока косвено влияят и върху успешното осъществяване на закрилната функция. Законите на пазара правят в много случаи невъзможно, дори и при най-добра воля от страна на работодателя, той да осигури гарантираните от закона трудови и осигурителни права на работниците и служителите. Тук проблемите не се коренят само в областта на трудовото право, защото ефикасните лостове за съживяване на икономиката са предмет на държавната политика в областта на стопанското и данъчното законодателство. Трудовото законодателство обаче също трябва да даде своя принос в тази важна за цялата държава насока, като поддържа адекватен на реалностите баланс между икономическата и закрилната си функции. Императивната уредба трябва да се сведе до минимум — само по отношение закрилата на основни права на работниците, а не ненужно да натоварва стопанската дейност на работодателя, давайки приоритет не на неговите икономически интереси (които, ако се реализират добре, в крайна сметка ще рефлектират положително и върху правата на работниците), а върху защитата на социално слаби и уязвими категории работници и служители.

Тази грижа трябва да се поеме от държавата, от благотворителни организации и социални фондове, а работодателите да се съсредоточат в производствената и стопанската си дейност.

II. Предмет на настоящото изследване е анализ на правната уредба на предварителната закрила при уволнение, като един от институтите на трудовото право, при който, по мое мнение, законодателят неоправдано е нарушил баланса между икономическата и закрилна функция, давайки превес на втората. Проблемите ще бъдат разгледани в следните аспекти:

1. Последователна ли е уредбата в закрилната си насоченост с оглед основанията за уволнение, при които се прилага, и категориите работници и служители, които обхваща?

2. Предвиденият ред за осъществяването ѝ осигурява ли социалното си предназначение или крие реална опасност от „блокиране“ на субективното право на работодателя на уволнение?

3. Дали осъществява само закрилна функция или създава своеобразна привилегия за някои работници и служители?

4. Опасностите относно заобикалянето на закона и злоупотребата с права, които крие правната уредба.

III. Най-общо, предварителната закрила при уволнение по чл. 333 КТ се изразява в даването на предварително разрешение от определен държавен или синдикален орган, след което уволнението може да бъде извършено законосъобразно. Тя е специална, защото се прилага само по отношение на определена група работници и служители — бременни, майки с деца до 3 години, съпруги на лица, отбиващи редовна военна служба, трудоустроени или лица, страдащи от определени заболявания (чл. 333, ал. 1, т. 1, 2, 3 КТ) — това са все работници и служители, намиращи се в по-уязвимо социално положение. Закрилата на синдикалните дейци по чл. 333, ал. 3, е продиктувана от необходимостта да се даде допълнителна гаранция за избягване на „лични мотиви“ при уволняване на работници и служители, които освен задълженията си по трудовото правоотношение изпълняват и допълнителни функции, свързани със защитата на колективни трудови права и интереси. Защитата има относителен характер, следователно при получаване на съответното предварително разрешение изброените по-горе категории работници и служители могат законосъобразно да бъдат уволнявани. Правната уредба е императивна, което я прави задължителна за субектите и е недопустимо дерогирането ѝ от страните или договаряне на нещо различно.

Промените, които е претърпяла правната уредба на института, недвусмислено очертават тенденция за нейното последователно ограничаване. В Кодекса на труда от 1951 г. предварителната закрила се е разпростирала не само при уволнение, но и при едностранна промяна (от работодателя) на условията в трудовия договор. В КТ от 1986 г. тя обхваща всички основания за уволнение по чл. 328, като за някои категории работници и служители е

абсолютна (бременни, майки с деца до 3 години, съпруги на лица, които отбиват военната си служба). С измененията на Кодекса на труда от 1992 г. се премахва абсолютната закрила и се намалява броят на основанията за уволнение по чл. 328, при които тя се прилага. Това е и действащата в настоящия момент правна уредба.

IV. Предварителната закрила при уволнение се прилага само при изчерпателно изброените основания за прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от трудов договор или конкурс (по арг. от чл. 336). Закрилата е неприложима при прекратяване на изборно трудово правоотношение, при недействителен трудов договор и при прекратяване на договорите за допълнителен труд. Това следва от изричните разпоредби на чл. 334, ал. 2 и чл. 339а КТ.

Предварителната закрила се прилага и обхваща шест от всички 14 основания за уволнение с предизвестие по чл. 328 КТ и само едно от седемте основания за уволнение без предизвестие по чл. 330 КТ. Тези основания са следните: закриване на част от предприятието, съкращаване в щата, намаляване обема на работа, липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата, промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор (чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5, 11 и 12 КТ) и дисциплинарно уволнение (чл. 330, ал. 2, т. 6).

Защо точно тези основания е избрал законодателят? Кое е общото между тях, което е наложило едно социално подплатено „вмешателство“ в упражняването на субективното потестативно право на уволнение на работодателя? Вероятно първото „отсяване“ на основанията е извършено на плоскостта на възможното — става въпрос за основания, при които *работодателят може да преценява* (а не е принуден от обективни, стоящи извън него обстоятелства) дали да уволни или не. Ако се приложи последователно този критерий, от всички основания по чл. 328 КТ със сигурност трябва да отпаднат тези по т. 1, 7, 8, 9, 12 на ал. 1. Да, обаче законодателят е оставил т. 12 и е изключил т. 4, т. 6 и т. 10 на ал. 1 и ал. 2. По всяка вероятност това не е единственият критерий.

1. Основанието за уволнение в чл. 328, ал. 1, т. 12 — защо, след като е налице обективна невъзможност за изпълнение на трудовия

договор, работодателят ще бъде длъжен да иска разрешение за неговото прекратяване? Ами ако не го получи? Обективната невъзможност, въпреки широката си формулировка, означава създаване на нова обстановка по причини, непреодолими за страните, което пък води до обезсмисляне на самия трудов договор, защото прави невъзможно изпълнението му. Конструкцията наподобява познатото в облигационното право разваляне по право на двустранни договори поради невъзможност за изпълнение (чл. 89 от Закона за задълженията и договорите). Тук обаче това „разваляне по право“ не само че се подчинява на изискване за форма (писмената форма е форма за действителност при прекратяване на трудово правоотношение, без значение на какво основание), дължи се предизвестие или обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, а освен това трябва да се иска, и по-важното — *да се получи* разрешение от стоящи извън трудовото правоотношение органи. И ако по една или друга причина разрешение няма, ще последва уволнение без разрешение, успешно оспорване по съдебен ред от работника и отмяна на уволнението и евентуално възстановяване на работа. Във всеки случай нещата ще се проточат във времето и ще възникнат сериозни затруднения за страните относно произтичащите от различните действия последици.

2. Сега за основанието, предвидено в чл. 328, ал. 1, т. 4 — спиране на работа за повече от 30 дни. Наличието на такъв дълъг производствен престой се поражда обикновено от същите причини, които водят до намаляване обема на работа (чл. 328, ал. 1, т. 3) или до съкращаване на цтата (чл. 328, ал. 1, т. 2). Става въпрос все за постоянни или временни производствени проблеми на работодателя (липса на суровини, нерентабилност на производството, загуба на пазарна реализация и др.), които го принуждават да намали числеността на работниците и служителите, тъй като не може да им осигури работата, за която ги е наел, респ. — да им заплаща уговореното трудово възнаграждение. При спиране на работа за повече от 30 дни не е предвидено извършване на подбор по чл. 329 КТ. Това основание не попада и в предварителната закрита нито по чл. 333, ал. 1, нито по чл. 333, ал. 3 и ал. 4. Вярно е, че в такава ситуация работодателят е допълнително натоварен по силата на разпоредбата на чл. 267, ал. 1 КТ да плаща на

работника брутно му трудово възнаграждение за времето, през което се намира в престой не по негова вина. Законът обаче му предоставя и други правни възможности, чрез които може да реагира и осуети това неблагоприятно за него задължение: (1) да възложи едностранно на работника временно да извършва друга работа (чл. 120, ал. 1); (2) да даде платения годишен отпуск на работника без негово съгласие (чл. 173, ал. 4); (3) да предложи на работника да ползва неплатен отпуск (чл. 160). Може би е удачно да бъдат нормативно разграничени две хипотези — когато спирането на работата обхваща цялото предприятие и когато засяга само отделни негови звена или работни места. При наличието на локален престой на общо основание биха могли да се прилагат правилата на подбора и на предварителната закрила при уволнение.

По своя характер това основание попада в групата на т. нар. „безвиновни основания за уволнение по причини на работодателя“ (на този критерий при определяне на основанията за уволнение, при които се прилага предварителната закрила ще се спра подробно по-нататък). Не виждам по какъв критерий, съвсем неоправдано с оглед целите, които преследва предварителната закрила при уволнение, това основание е изключено от приложното ѝ поле. Защо например един работник, страдащ от исхемична болест на сърцето, при намаляване обема на работа ще ползва благоприятните за него положения както на чл. 329, ал. 2, така и на чл. 333, ал. 1, т. 3 и ал. 2 и в крайна сметка има големи шансове да запази работното си място или поне да отсрочи за известно време уволнението си (което в сегашния труден период е особено важно за всеки), а същият този работник трябва да отиде веднага на трудовата борса, ако работодателят обяви престой и той продължи повече от 30 дни? Още повече, че напоследък много работодатели често прибегват до това „удобно“ за тях основание за уволнение, за да се освободят от ненужната им работна сила, като си спестяват и заобикалят тромавата и рискована за тях процедура на предварителната закрила и си осигуряват надеждни гаранции срещу евентуално оспорване на уволнението по съдебен ред.

3. Относно изключването на основанията за уволнение в ал. 2 на чл. 328 КТ — мисля, че то се налага именно защото се отчита

важното значение на „екипния принцип“ при всяка управленска дейност.

Предмет на договора за управление са бизнес задачите и цялостната стратегия за развитие на предприятието за срока на договора (който е 3 години съгл. чл. 27 ПРУПСДП, утвърден с ПМС № 7 от 25 януари 1994 г.), с конкретни икономически показатели: рентабилност, производителност, обем на продажбите, поддържане на определен брой работни места и др. (чл. 29 и 30 от Правилника). След като едно лице сключва такъв договор за управление на едно предприятие, то освен че ще трябва да го управлява добре, ще носи и цялата отговорност за дейността му. Затова му е необходим екип от сътрудници, на които вярва, с които може да работи съвместно, и чиито професионални качества отговарят на изискванията му. Още повече, че ал. 2 на чл. 328 КТ може да се приложи само еднократно в рамките на срока на договора за управление и би засегнала ограничен кръг работници и служители — тези от ръководството на предприятието. Съгласно легалното определение в § 1, т. 3 от Допълнителните разпоредби на КТ, в ръководството на предприятието се включват ръководителят, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделения на предприятието, както и колективните изборни органи на управление.

Въвеждането на това ново основание за прекратяване на трудово правоотношение с предизвестие (в Закона за изпълнение и допълнение на КТ от 1992 г.) и изключването му от обхвата на предварителната закрила по чл. 333 КТ съвсем точно и адекватно кореспондира с нормалните условия, при които трябва да се осъществява една толкова отговорна дейност като управлението на едно предприятие. И сред тези служители може да има трудоустроени или синдикални секретари, за които при положение, че закрилата се прилага, ще се „застъпи“ съответният държавен или синдикален орган. Как обаче ще работи съответният ръководител (който в случая представлява работодателя) в един екип с хора, ако между тях няма доверие и общ поглед за икономическото развитие на предприятието и няма ли това да доведе в крайна сметка до лоши управленски решения и реални загуби? Затова и законодате-

лят тук съвсем правилно е дал приоритет на икономическата функция на трудовото право, защото осигуряването на по-добро управление на стопанската дейност е една от предпоставките за по-добри икономически резултати, които пък ще бъдат сигурна основа за гарантиране трудовите и осигурителни права на работниците и служителите.

Този факт е показателен и относно новия поглед на законодателя при уредбата на трудовите правоотношения, при който се отчитат съвременните реалности на пазарната икономика. Пропусъкът му да преуреди предварителната закрила при уволнение и при другите основания за уволнение в този дух вероятно се дължи на инерционните нагласи от предишната централистична (и обслужваща друг тип икономика) система на отношения между работници и работодатели.

V. Другият критерий, който в голямата си част (с едно изключение) обединява основанията за уволнение, попадащи в периметъра на предварителната закрила по чл. 333 КТ е, че това са все *безвиновни основания*. По причините, които ги пораждат, всичките безвиновни основания за уволнение (в целия чл. 328 КТ), могат да бъдат разделени на две групи: *по причини у работодателя* (ал. 1, т.т. 1, 2, 3, 4, 11 и ал. 2) и *по причини у работника или служителя* (ал. 1, т.т. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12).

Въпреки че това разделяне има условен характер, защото не е свързано с различни правни последици, то може да се вземе като отправна точка именно в уредбата на института на предварителната закрила при уволнение. Ако се приложат едновременно двата очертани дотук критерия, при определяне на основанията, за които се прилага предварителната закрила при уволнение — *безвиновност на основанието и възможност на работодателя за преценка*, то от основанията по причини у работодателя ще останат тези по чл. 328, ал. 1, т.т. 2, 3, 4, 11 и ал. 2, а от основанията по причини у работника — т. 5, 6 и 10.

Ако се изходи от разбирането, че за работодателя е най-важно да останат на работа работници и служители, които имат висока професионална квалификация и работят по-добре (това са определящите критерии и при осъществяване на правото на под-

бор по чл. 329 КТ), става ясно, че основанията по т. 5 и т. 6 по своето съдържание са в противоречие с това.

1. Точка 5 — на работника или служителя му липсват качества за ефективно изпълнение на работата. Става въпрос за липса на професионални качества (знания, умения и навици), без които работникът не може да изпълнява в пълен обем или с нужното качество възложената му работа. Без значение е дали тази липса се дължи на недостатъчно образование или опит или от недостиг на природни дадености (интелигентност, схватливост, сръчност и др.). Тези качества може да са загубени в процеса на работа или просто да не му достигат, но и в двата случая те изразяват едно трайно състояние, което се отразява директно върху ефективността на трудовия процес (в този смисъл е и р. № 574 от 29 декември 1997 г. на ВКС, III г.о., по гр.д. № 670 от 1997 г.) Защо тогава работодателят отново е обвързан от съгласието на друг орган, за да може да се освободи законосъобразно от работник или служител, който може да му причини реални загуби? Би могло в тази хипотеза, вместо да се ограничава правото на уволнение на работодателя чрез предварителната закрила по чл. 333 КТ, да се предвиди като възможност процедура, подобна на тази при трудоустройване (за определени категории работници или служители, закриляни сега от чл. 333 КТ) — работодателят да бъде нормативно задължен да предложи, ако има такава възможност, друга подходяща за работника работа. Социално справедливо е, когато един работник или служител е загубил по една или друга причина качества, което го прави неефективен и той не носи вина за това, да му се предостави друга възможност (особено когато се касае за лица с продължителен стаж в предприятието, които добросъвестно са изпълнявали трудовите си задължения и нямат дисциплинарни провинения). Такъв работник или служител е „частично нетрудоспособен“, но не с оглед критериите на здравните органи, а по отношение на работата, която извършва.

2. Ако по някаква причина е оправдано включването на т. 5 в закрилата по чл. 333 КТ, защо тогава е изключена т. 6? Както отбелязах и по-горе, работодателят се интересува в най-голяма степен от качеството на работа на съответния работник или служител, а не от наличието на съответен документ за образование и

професионална квалификация. Извън случаите, когато изискването за определена степен на образование и квалификация е предвидено в императивна законова разпоредба (тук работодателят няма да има и възможност за преценка), точка б също се явява много удобно средство за работодателя да заобиколи предварителната закрила при уволнение. Изисквания за образование и квалификация могат да се предявят и в длъжностната характеристика.

3. За основанието по т. 10 — мисля, че при него изключването от предварителната закрила лежи на съвсем друга плоскост и напълно го споделям. Става въпрос за работници или служители, които са придобили право на пълна пенсия за изслужено време и старост, следователно (съгласно чл. 68 от КЗОО — ДВ, бр. 110 от 17 декември 1999 г., в сила от 1 януари 2000 г.) са навършили необходимата възраст и имат трудов стаж за придобиване на такава пенсия съобразно различните категории труд.

Първо: Тези работници вече разполагат с една друга (макар и неравностойна) възможност да си осигуряват редовно приходи.

Второ: С измененията на КТ от 1996 г. придобилите право на пълна пенсия за изслужено време и старост работници допълнително се гарантират чрез въвеждането на един тригодишен период от време, през който работодателят не може да ги уволнява на това основание.

Трето: При упражняване правото си на подбор при наличие на предвидените в чл. 329, ал. 1 КТ основания за уволнение, работодателят е длъжен да се освободи най-напред (преди да прилага критериите на подбора) от работници и служители, които са придобили право на пълна пенсия за изслужено време и старост (чл. 329, ал. 3 КТ).

Без да влизам в разсъждения дали това е оптималната възраст, след която законът презюмира настъпване на трайна нетрудоспособност и дали не се нарушава основното право на труд на гражданите, с оглед целите на настоящото изследване мисля, че правната уредба на това основание за уволнение е балансирана, защото се защитават в известна степен правата на тази, като цяло уязвима, категория работници и служители, а в същото време това не се превръща в непосилно бреме за работодателя и е едно от средствата за намаляване на безработицата.

VI. Дотук ставаше въпрос все за безвиновни основания за уволнение, при които липсата на виновно поведение у страните оправдава засилената закрила на някои категории работници и служители. *Наред с тях обаче фигурира и едно основание за уволнение без предизвестие, което задължително предполага наличие на вина — дисциплинарното уволнение (чл. 330, ал. 2, т. 6).* Включването на това основание в обсега на предварителната закрила при уволнение не може да се опре на никакви закрилни и социални критерии и *дискредитира покровителствения характер на целия институт.* Дисциплинарното уволнение като дисциплинарно наказание и основание за прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие е предизвикано от „тежки нарушения на трудовата дисциплина“ (чл. 190, т. 6 КТ — като обобщаващ относно правонарушението), извършени при „виновно неизпълнение на трудовите задължения“ (чл. 186 КТ). Тежестта и укоримостта от такова виновно поведение от страна на работника или служителя се потвърждава и от факта, че само при това основание за уволнение без предизвестие законодателят е предвидил и други неблагоприятни последици: намален размер и продължителност на изплащане на парични обезщетения при безработица (чл. 69, ал. 3 ЗЗБНЗ и, освен това, работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение по чл. 221, ал. 2.

И сега резонно възниква въпросът: след като и при дисциплинарно уволнение законът предвижда, като условие за законосъобразност на уволнението, искането и получаването на предварително писмено разрешение от Инспекцията по труда или съответния синдикален орган, какво ще преценяват те и могат ли в случая социални или други аргументи да смекчат или заличат факта на извършеното виновно тежко дисциплинарно нарушение? Дали има или няма дисциплинарно нарушение, извършено ли е виновно, съответства ли тежестта на нарушението на наложеното наказание, спазена ли е процедурата по налагането му — това ще преценява съдът. Законът не възлага на тези органи такива функции, като в същото време тяхното съгласие е предпоставка за законност на уволнението и ако липсва, то ще бъде отменено от съда само на това основание, без да се разглежда спорът по същество (чл. 344, ал. 3 КТ). Още повече, че няма никакво задължение за съответния

държавен или синдикален орган при даване (и особено при отказване) на разрешение *да се мотивира, нито е предвиден някакъв ред за административно или съдебно обжалване* (Вж Р. № 143 от 13 март 1998 г. по гр.д. № 776 от 1997 г., III г.о. ВС).

При отказ от даване на предварително разрешение законодателят на практика е предоставил възможност на външни за трудовото правоотношение органи, чиито решения не се контролират от никого, не само да ограничават, но дори да лишават работодателя от субективното му право на уволнение като дисциплинарно наказваща власт. От друга страна, предварителното разрешение за уволнение не прави уволнението „съвместен акт“ на работодателя и съответния компетентен орган и всички последици при една бъдеща отмяна по чл. 344 КТ ще настъпят в отношенията между работодателя и съответния работник или служител. Това разрешение не прави и самъ по себе си уволнението законно, защото то може на общо основание да се обжалва пред съда като страдащо от други пороци. Докато в преценката на държавния орган — Инспекцията по труда, може да се търси някаква обективност и безпристрастност, отчитаща интересите и на двете страни по трудовото правоотношение (въпреки че запазвам резервите си относно липсата на мотиви и възможност за обжалване на решенията ѝ, защото това е в противоречие с общия за всички правни отрасли принцип за административен или съдебен контрол спрямо актове или действия, които засягат субективни права), то за синдикалните централи изобщо не може да се твърди подобно нещо. *Те също са външен, но не и независим орган, защото са генетично обвързани с една от страните.* Органът, който дава предварителното разрешение, е „синдикален орган, определен с решение на съответната синдикална организация“, а лицата, които са обхванати от тази закрила, са „членовете на синдикалното ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, докато заемат съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването им“ (чл. 333, ал. 3 КТ). Съгласно § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на КТ синдикалното ръководство в предприятието включва председателя и секретаря. Опасенията за „антисиндикална насоченост“ на това легално определение, което не включва

в състава на ръководството заместник-председателите и членовете, много бързо беше успешно преодоляно в практиката чрез избиране на синдикални ръководства само от председател и секретари. Подобно разрешение е в съответствие с автономността и вътрешната самостоятелност на синдикалните организации. Нещо повече — закрилата на цялото синдикално ръководство по чл. 333, ал. 3 КТ дава стимул за създаване на различни синдикални организации в предприятията само с тази цел — като щит срещу растящата безработица. Публична тайна е, че никой синдикат не дава разрешение за уволнение на свои членове (дори някои от тях имат нарочни вътрешни инструкции), тъй като това в момента е един от малкото ефективни и действащи механизми за тях по привличане и поддържане на членска маса. На практика предварителната закрила по чл. 333, ал. 3 КТ от относителна се превръща в *абсолютна*. Законът не посочва и кои синдикални организации могат да ползват закрилата — в зависимост от това дали са представителни или не, или по друг критерий. Единственото условие е синдикалната организация да е регистрирана по съответния ред и да има централно ръководство.

Така може да се стигне до абсурдната ситуация, при която в едно малко предприятие (примерно от 50 работници или служители) да функционират 5 синдикални организации от по 10 души, всяка от които да има ръководство от 1 председател и 3, 5, 7, 9 секретари (ограничение няма). И ако работата в предприятието намалее и за работодателя е нерентабилно да поддържа работнически персонал в такъв състав, всичките му работници ще се окажат „недосегаеми“ за уволнение. Дори и да извършват дисциплинарни нарушения, той ще бъде длъжен да търпи поведение, което е в грубо нарушение със задълженията им по трудовия договор, от което по всяка вероятност ще претърпи и реални вреди — имуществени или неимуществени, а закриляните работници и служители фактически ще черпят права от свое неправомерно поведение. И тогава, следвайки работодателския си интерес, на този работодател не му остава друго, освен да потърси начин да избегне „вредната“ за него закрила, като прибегне до някое друго основание за уволнение — извън приложното ѝ поле (примерно по чл. 328, ал. 1, т. 4 или т. 6).

Злоупотребата с права в подобни случаи (горният пример е подсилен, с оглед остротата на проблема), създава недопустими привилегии за членовете на синдикалните ръководства спрямо останалите работници и служители (чл. 8, ал. 3 КТ). Колкото и да са важни правата и дейността им като синдикалисти, те не трябва да влияят по негативен начин върху трудовите им правоотношения и върху цялостния трудов процес, защото те са вторични и задължително обусловени от наличието на самите трудови правоотношения. Злоупотребата с права води и до заобикаляне на закона, което правният ред не може и не трябва да търпи. Предварителната закрила на синдикалните дейци при уволнение трябва изцяло да се пренесе на плоскостта на колективните трудови договори. Добре е да се разшири и кръгът от основания, при които се прилага предварителната закрила по чл. 333, ал. 4. Сега тя съществува като възможност само при уволнения поради съкращаване на щата и намаляване обема на работа. Не виждам защо законът трябва да ограничава страните по едно колективно трудово правоотношение да постигнат взаимно съгласие и да предвидят защитни механизми и при други основания за уволнение — безвиновни или виновни. Решението ще е тяхно, отговорността и последиците — също.

VII. Разсъжденията ми по всички тези въпроси са провокирани от действителни, фрапиращи случаи на злоупотреба с права и заобикаляне на закона. Те може и да не са още масово явление, но са тревожни сигнали относно необходимостта от законодателна намеса и преценка на целия институт на предварителната закрила при уволнение в КТ. Въпреки че тенденциите в развитието на трудовото право в международен план са насочени към засилване и разширяване на закрилната му функция, националните законодателства са длъжни да отчетат преди всичко конкретните икономически условия, защото в противен случай социалноориентираните му норми ще се окажат *неработещи*. Държавното императивно регулиране в областта на трудовите и непосредствено свързани с тях правоотношения трябва да отстъпи нови територии, като стимулира колективното договаряне.

За да бъде осъществен един добър баланс между икономическата и закрилната функция на трудовото право, при предстоящите

изменения в КТ в института на предварителната закрила при уволнение по чл. 333 КТ могат да се потърсят нормативни решения в следните посоки:

1. Предварителната закрила по чл. 333, ал. 1 КТ да се прилага спрямо същите категории работници или служители, както сега (с предвидена възможност за разширяване кръга на закриляните, при наличие на споразумение в колективен трудов договор), но само при наличието на *безвиновни основания за уволнение, при които причината лежи в сферата на работодателя и той има възможност да преценява*. Това са следните основания по чл. 328 КТ: закриване на част от предприятието; съкращаване на щата; намаляване обема на работа; спиране на работа за повече от 30 дни; промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях.

2. *Предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 3 КТ или да обхваща само посочените в т. 1 основания за уволнение, или да се осъществява изцяло в сферата на колективното договаряне.*

3. Предварителната закрила по чл. 333, ал. 4 КТ да не се ограничава само до две основания за уволнение, а да предостави възможност за включване на защитни механизми в колективните трудови договори, сключвани в предприятията, и при други основания за уволнение.

4. *Компетентният орган, който дава и отказва разрешение за уволнение, да бъде длъжен към решението си да прилага и мотиви. В правомощията на съда да се предвиди възможност, при доказана злоупотреба с права, отказаното предварително разрешение да не се превръща в абсолютна предпоставка за отмяна на уволнението, а спорът да продължи да се разглежда по същество.*

Използвана литература:

1. МРЪЧКОВ, В. Трудово право. Обща част. С., Сиби, 1996, с. 14 – 51.
2. МРЪЧКОВ, В. Трудово право. С., Сиби, 1996, с. 559 – 570.
3. МРЪЧКОВ, В. Разширяване на свободата за уволнение с предизвестие. — Правна мисъл, 1993, № 2.
4. МРЪЧКОВ, В. Новата уредба на предварителната закрила при уволнение. — Правна мисъл, 1993, № 4.
5. ТАДЖЕР, В. Договор за управление на еднолично търговско дружество с изключително държавно участие. — Съвременно право, 1992, № 4.
6. Актуални въпроси по прилагането на българското трудово законодателство. — В: Трудови отношения — 99. С., ИК „Труд и право“, 1999, с. 636 – 659.

**КОГО ЗАКРИЛЯ ПРЕДВАРИТЕЛНАТА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ
ПО ЧЛ. 333 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА?
(WHO IS PROTECTED BY PRELIMINARY PROTECTION IN CASE
OF DISMISSAL UNDER ARTICLE 333 OF LABOUR CODE?)**

Author(s): Teodora Filipova

- **Keywords:** labour law; protective function; preliminary protection
- **Summary/Abstract:** At the beginning of this scientific work, the main functions of labour law – protective and economic, are presented. The subject of the study is the analysis of the legal framework of preliminary protection in case of dismissal, as one of the institutes of labour law. The issue of preliminary protection in the event of dismissal is applicable only to the comprehensively listed grounds for termination of employment relationships, arising on the basis of an employment contract or competition, is touched upon.

**TRANSLITERATED REFERENCES
NOT WRITTEN IN THE ROMAN SCRIPT**

- МРЪЧКОВ, В. Трудово право. Обща част. С., Сиби (MRACHKOV, V. Trudovo pravo. Obshta chast. S., Sibi), 1996
- МРЪЧКОВ, В. Разширяване на свободата за уволнение с предизвестие. – Правна мисъл (MRACHKOV, V. Razshiryavane na svobodata za uvolnenie s predizvestie. – Pravna misal), 1993, № 2
- МРЪЧКОВ, В. Новата уредба на предварителната закрила при уволнение. – Правна мисъл (MRACHKOV, V. Novata uredba na predvaritelnata zakrila pri uvolnenie. – Pravna misal), 1993, № 4
- ТАДЖЕР, В. Договор за управление на еднолично търговско дружество с изключително държавно участие. – Съвременно право (TADZHER, V. Dogovor za upravlenie na ednolichno targovsko druzhestvo s izklyuchitelno darzhavno uchastie. – Savremenno pravo), 1992, № 4
- Актуални въпроси по прилагането на българското трудово законодателство. – В: Трудови отношения – 99. С., ИК „Труд и право“ (Aktualni vaprosi po prilaganeto na balgarskoto trudovo zakonodatelstvo. – V: Trudovi otnoshenia – 99. S., IK „Trud i pravo“), 1999