Закрилата при уволнение е уредена в член 333 от Кодекса на труда и поставя пред работодателя допълнителни изисквания за уволнение на определени служители при прекратяване на трудовото правоотношение по негова инициатива.

Обхватът на закрилата е определен чрез посочване от законодателя на ползващите се категории работници и служители, и чрез изчерпателно изброяване на основанията за прекратяване на трудовия договор едностранно от работодателя.

С оглед предвидената в Кодекса на труда възможност за преодоляване, закрилата бива абсолютна и относителна.

Ползващите се от относителната предварителна закрила групи работници и служители са:

– работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст;

– трудоустроен работник или служител;

– работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването. В Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно ал. 1 на член 333 от Кодекса на труда (обн. ДВ., бр. 33 от 28 април 1987 г.) са изброени тези болести: исхемична болест на сърцето; активна форма на туберкулоза; онкологично заболяване; професионално заболяване; психично заболяване и захарна болест.

– работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск;

– работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите, за времето, докато има такова качество;

– работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранието на пълномощниците, за времето, докато има такова качество;

– работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.

– работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен изборен синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му.

Основанията за прекратяване на трудовото правоотношение едностранно от работодателя, при които е приложима предварителната закрила по член 333 от Кодекса на труда са следните:

- при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
- при намаляване на обема на работата;
- при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
- при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
- работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен.

По отношение на изброените групи работници и служители при прекратяване на трудовото правоотношение едностранно от работодателя, закрилата се изразява в изискването работодателят да получи предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

В случаите на предстоящо прекратяване на трудовия договор с работник или служител, който е трудоустроен или който страда от някое от заболяванията, посочени в Наредба № 5 от 1985 г., освен предварителното разрешение на инспекцията по труда е необходимо и мнение на ТЕЛК.

Законността на уволнението на работник или служител, който е член на синдикално ръководство е предпоставено от получаването от работодателя на предварително съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Кодексът на труда предоставя свобода на страните по трудовото правоотношение с

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

колективния трудов договор да разширят кръга на ползващите се от закрила и във всеки един случай на прекратяване на трудовия договор на основание съкращаване на щата или намаляване на обема на работата, уволнението да е обусловено от получено от работодателя предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

Изключенията от закрилата на работниците и служителите се извеждат от самата разпоредба на член 333 от Кодекса на труда по аргумент за противното.

По отношение на посочените по-долу основания за прекратяване на трудовия договор на ползващите се от закрила работници и служители, закрилата е неприложима:

- при закриване на предприятието;
- при спиране на работа за повече от 15 работни дни;
- когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;
- при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;
- когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;
- при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване; при навършване на 65-годишна възраст – за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;
- когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;
- когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

от Кодекса за социално осигуряване;
- при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.

Към изключенията от закрилата на работниците и служителите по член 333 от Кодекса на труда следва да бъдат добавени:

– прекратяване на трудовото правоотношение на служителите от ръководството на предприятието при сключен нов договор за управление;

– прекратяване на трудовото правоотношение в срока за изпитване;

– когато работникът или служителят работи и не ползва разрешения му отпуск /без значение точно какъв – платен годишен, неплатен, учебен, отпуск за временна неработоспособност и др./;

– непредставяне от бременна работничка или служителка или в напреднал етап на лечение ин-витро на надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи за удостоверяване на състоянието й;

– когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване, за което се предвижда закрила, съгласно Наредба № 5 от 1985 г.

За разлика от закрилата на бременна работничка или служителка и в напреднал етап на лечение ин-витро, тук закрилата е обективна и неизпълнението на задълженията на работника да уведоми работодателя за заболяването или да представи документи за него няма правно значение за действието на закрилата. Тя се прилага независимо от това, дали работодателят е бил уведомен за заболяването на работника и дали са представени медицински документи за него;

– при обявяване на недействителността на трудовия договор;

– при прекратяване на трудово правоотношение, възникнало от избор;

– при прекратяване на договор за допълнителен труд.

Абсолютната закрила по Кодекса на труда е предвидена по отношение на бременна

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

работничка или служителка както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро по отношение на изброените по-долу основания:

- при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
- при намаляване на обема на работата;
- при спиране на работа за повече от 15 работни дни;
- при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
- когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;
- при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
- работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;
- на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;
- служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и на лекарите по дентална медицина, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на съответната съсловна организация по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите;
- работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;
- работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване за наличие на несъвместимост с изпълняваната работа;
- е налице несъвместимост с изпълняваната работа;
- с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество;
- педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

училищното образование е осъден за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията;
- работникът или служителят не премине проверка за почтеност, предвидена в Закона за противодействие на корупцията и за отнемане на незаконно придобитото имущество.

Относителна е закрилата на тези работнички или служителки единствено при прекратяване на трудовия договор с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. В този случай кодексът изисква да е получено предварително разрешение от инспекцията по труда.

Допълнително условие за ползване на предвидената закрила от бременната работничка или служителка е същата да удостовери състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи.

Закрилата е неприложима и трудовото правоотношение с разглежданата категория работнички и служителки може да бъде прекратено едностранно от работодателя с предизвестие, и без предизвестие на последното от изброените основания:

- при закриване на предприятието;
- при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;
- когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;
- при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор.
- когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда.
- при прекратяване на трудовия договор едностранно от работодателя в срока за изпитване.

Последната категория, ползващи се от закрилата по член 333 от Кодекса на труда, включва работник или служител, който ползва отпуск поради бременност и раждане.

Закрилата е абсолютна и единственото основание, на което може да бъде прекратен

CR legal DL 2018. Всички права запазени.

трудовият договор на тази категория защитени работници и служители е закриване на предприятието.

В заключение, Кодексът на труда ясно очертава кръга работници и служители, ползващи се от закрила при уволнение, основанията за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя, при които закрилата е приложима и реда, по който тя може да бъде преодоляна. В член 333 от кодекса са включени и хипотезите на абсолютна закрила.

Изключенията от закрилата законодателят е извел в няколко отделни разпоредби, които не се намират систематично при уредбата на закрилата. От този законодателен подход личи волята в кодекса да бъде гарантирана защитата на тези категории работници или служители, чието здравословното състояние или други обективни причини ги правят по-уязвими или „нежелани“ от работодателя чрез въвеждане на забрани и ограничения за работодателя при едностранно прекратяване на трудовия договор с тях. Независимо от социалния подход и обективния характер на закрилата, Кодексът на труда санкционира недобросъвестното поведение на ползващите се от закрилата като изключва същата в определени хипотези, доразвити и от съдебната практика, като по този начин се осигурява позоваването на изключенията и свободното организиране на дейността на предприятието от работодателя.

CR legal DL 2018. Всички права запазени.