

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ
ОХРИДСКИ“ ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Том 87

ANNUAL OF SOFIA UNIVERSITY “ST. KLIMENT OHRIDSKI”
FACULTY OF LAW

Volume 87

СПЕЦИФИКИ ПРИ УВОЛНЕНИЯТА В УСЛОВИЯТА НА ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ И НА ИЗВЪНРЕДНА ЕПИДЕМИОЛОГИЧНА ОБСТАНОВКА

ЦВЕТА ПОПОВА

Катедра „Трудово и осигурително право“

Резюме: Изследва се отражението на законодателството, прието по време на извънредното положение и на извънредната епидемиологична обстановка, обявени заради Covid-19, върху прилагането на режима на уволненията. Прави се извод, че изобилието от нововъведени разпоредби не засяга правото на работодателя да уволнява работниците и служителите, нито влияе върху протичането на срока на предизвестие. Икономиче ските затруднения, причинени от въведените ограничения, обаче създават предпоставки за по-масово използване на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1–4 и т. 12 КТ. Анализирани са съдебни решения, които създават противоречива съдебна практика по приложението им, както и отражението на въведените ограничения заради извънредното положение върху отделните елементи от основанията за уволнение. Направен е преглед на особеностите при изпълнението на законовите задължения на работодателя, свързани с предприемането на масови уволнения в условията на извънредно положение.

Ключови думи: трудово правоотношение, Кодекс на труда, уволнение, извънредно положение, мерки при извънредно положение, Covid-19, част от предприятието, обективна невъзможност.

* Главен асистент по трудово и осигурително право в ЮФ на СУ „Св. Климент Охридски“, доктор по право, sepopova@uni-sofi a.bg

* Chief Assist. Prof. in Labour Law and Social Security at the Faculty of Law, Sofia University „St. Kliment Ohridski“, Ph.D, sepopova@uni-sofi a.bg

SPECIFIC ASPECTS IN DISMISSAL DURING A STATE OF EMERGENCY AND EXTRAORDINARY EPIDEMIOLOGIC SITUATION

TSVETA POPOVA

Labour Law and Social Security Department

Abstract: The paper examines the implication of the legislation adopted during the state of emergency and during the extraordinary epidemiologic situation because of Covid-19 on the dismissal regime. The study concludes that the variety of newly introduced regulations do not influence the right of the employer to dismiss employees and has no impact on the expiry of the dismissal notice. The economic difficulties caused by the implemented restrictions lead to an increased number of dismissals on the grounds of art. 328, para 1, p.p. 1-4 and p.12 of the Labour Code. Court decisions which establish contradictory court practices and the imposed restrictions by the state of emergency as a formal ground for dismissal are being analyzed. Special focus is put on the practices for introduction of mass discharges in a state of emergency by employers.

Keywords: labour relationship, Labour Code, a dismissal, a state of emergency, extraordinary measures, Covid-19, a part of the undertaking, objective impossibility.

I. Правна уредба

С цел ограничаване разпространението на Covid-19 в България се установява извънредно положение. Обнародваният на 24.03.2020 г. Закон за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМДИП), обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., предвижда важни промени в уредбата на трудовите отношения. С няколко разпоредби в Кодекса на труда (КТ) – чл. 120б, 120в, 138а, ал. 2, чл. 173а и чл. 267а, страните по трудовото правоотношение се снабдяват с нови възможности за едностранна промяна в съдържанието на трудовото правоотношение с цел прилагането на ограниченията, наложени заради извънредното положение и за справяне с последиците им. Първоначалният срок на извънредното положение, се удължава до 13 май 2020 г. с Решение на Народното събрание от 3 април 2020 г., а с Решение № 325 от 14.04.2020 г. на Министерския съвет от изтичането на извънредното положение се обявява извънредна епидемиологична обстановка¹ по чл. 63, ал. 1 ЗЗдр. Съгласно разпоредбата на чл. 1 ЗМДИП приложението на нормативните мерки и действия, които уреждат условията на извънредното

¹ Вж. легалната дефиниция в т. 45 от Допълнителните разпоредби на Закона за здравето (ЗЗдр).

337

положение и на преодоляването на последиците им се ограничава времево от обявяването на извънредното положение (13.03.2020 г.) до отмяната му или до отмяната на извънредната епидемиологична обстановка. Законодателят за съжаление не определя еднозначно до кога се прилагат тези нормативни разпоредби. Независимо от предвиденото в чл. 1 ЗМДИП, в § 51а от Преходните и заключителните разпоредби (ПЗР) на ЗМДИП, се урежда друго разрешение във връзка с действието на някои негови разпоредби. Те се прилагат до два месеца от отмяната на извънредното положение – или до 13 юли 2020 г., включително. Така работодателят разполага с правата по чл. 7 и 8 ЗМДИП едностранно да въвежда надомна работа или работа от разстояние, да предоставя до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя (чл. 7 ЗМДИП), както и да не прилага ограниченията за полагане на извънреден труд (чл. 8 ЗМДИП) за срока на извънредното положение и до 2 месеца от изтичането му. Нововведените разпоредби в Кодекса на труда се прилагат до края на извънредната епидемиологична обстановка.

На подзаконово ниво са издадени множество актове, от които значение за уредбата на трудовите отношения в условията на извънредно положение имат няколко от десетките заповеди на министъра на здравеопазването, на пример Заповед № РД-01-124 от 13.03.2020 г., с която се преустановяват провеждането на мероприятия и дейности на множество обекти, на детските заведения, на образователните институции и организации и пр.; № РД-01-134 от 20.03.2020 г., която въвежда забрана за придвижване между областните центрове без уважителна причина; № РД-01-183 от 6.04.2020 г., която засяга работата и мерките спрямо водачите на тежкотоварни автомобили и въздухоплавателни средства; № РД-01-196 за транспортиране на сезонните работници; № РД-01-197 от 11.04.2020 г., с която се въвежда задължителното носене на маски за еднократна или многократна употреба или друго средство в закрити и открити обществени места и др., както и Заповед № РД-01-219 от 2.04.2020 г. на министъра на труда и социалната политика. За времето на извънредната протиепидемична обстановка, се прилагат нови Заповеди № РД-01-262; № РД-01-263; № РД-01-264 и № РД-01-265, всички от 14 май 2020 г. на министъра на здравеопазването.

Те очевидно целят уеднаквяване на вече въведените изисквания, правила и мерки, които да се прилагат през време на извънредната обстановка и по ради това с раздел IV на Заповед № РД-01-263 се отменят заповедите, действали през извънредното положение. Улеснението за работодателите е само привидно, тъй като разпоредби от по-новите четири заповеди противоречат

на въведените промени в трудовото законодателство. Например раздел I, т. 1 от Заповед № РД-01–262 изисква всички работодатели в зависимост от спецификата и възможностите на съответната трудова дейност да организират дистанционна форма на работа за служителите си, надомна работа или работа

338

от разстояние за времето от 14 май до 14 юни 2020 г. Според разпоредбата на чл. 7 ЗМДИП работодателите трябва да сторят същото за периода до два месеца след извънредното положение – или до 14 юли 2020 г. Разбира се, поради противоречие на подзаконовия акт с предвиденото в чл. 7 във вр. с § 51а ПЗР ЗМДИП тези разпоредби следва да не се прилагат от правораздавателните органи на основание чл. 15, ал. 3 от Закона за нормативните актове. Но не всеки работодател е достатъчно компетентен да прецени какво се изисква от него в тази обръкваща ситуация. В същото време следва да се справя със сериозните икономически предизвикателства заради наложените ограничения в страната, което допълнително се затруднява от постоянния поток от нормативни разпоредби, налагащи му задължения във връзка с трудовите правоотношения в настъпилите извънредни обстоятелства.

II. Целта на изложението

С изследването не се прави обзор на законодателството, касаещо уредбата на трудовите правоотношения по време на извънредното положение и на извънредната епидемиологична обстановка. Достатъчно е да се очертаят най-общо целите му, за да се прецени въздействието му върху режима на уволненията. На първо място с него законодателят се стреми да въоръжи работодателите с повече и по-гъвкави инструменти за справяне с икономическите затруднения, които причиняват въведените противоепидемични мерки и наложените ограничения в извършваните дейности и в движението на гражданите с оглед преодоляване разпространението на Covid–19. Освен това урежда допълнителни задължения за осигуряване на здравословни и безопасни условия, когато трудът по време на извънредно положение продължава да се полага в предприятието. Предвидени са отделни разпоредби с цел по-гъвкава уредба на труда на някои категории работници и служители: оказващите медицинска помощ и съпътстващите я дейности; учителите, осъществяващи дистанционно обучение на учениците, както и се предоставя допълнителна закрила за някои уязвими групи работници и служители. Казаното дава основание за заключението, че нормативни актове, формиращи извънредното законодателство, не предвиждат нормативни промени в основанията за прекратяване на трудовите

правоотношения. Причината въпреки това да се присъти към тяхното изследване е очакваното им по-масово настъпване, както и затрудненията, които работодателите може да изпитат при законосъобразното им прилагане в условията на ограничения. Тъкмо като мярка срещу очакваното им широко използване са и предвидените с Постановление № 55 на Министерски съвет (ПМС № 55) от 30.03.2020 г. компенсация за работодателите с цел запазване на заетостта на работниците и служителите, когато дейността е преустановена или за тях е установено непълно работно време. Целта е поне

339

в известна степен върху обществото да се разпределят неблагоприятните последици за дейността на работодателите и за заетостта на техните работници и служители като се изплащат компенсация, финансирани със средства от държавния бюджет.

Изложението се структурира като се изследват особеностите, свързани с извънредното положение², в приложението на най-масово очакваните заради въведените мерки и действия основания за уволнение. С използването им работодателят се стреми да ограничи разходите за труд, когато е преустановена дейността му, затворените са обектите му или са намалели постъпленията му заради по-малко поръчки, клиенти и пр. Специално внимание следва да се отдели на основанията за уволнение поради обективна невъзможност за изпълнението на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ и приложимостта му, когато дейността на работодателите е преустановена заради извънредното положение по чл. 120в, ал. 1 във вр. с ал. 2 КТ с акт на орган на власт. Поради по-мощното засягане на дейността на работодателите, е допустимо по-често възникване на хипотези на „масови уволнения“ по смисъла на § 1, т. 9 от Допълнителните разпоредби (ДР) на КТ, а това налага да се проследи дали е възможно спазването на специалния комплекс от нормативни изисквания за извършването им при ограниченията, наложени в условията на извънредно положение.

III. Основания за уволнение, обусловени от неблагоприятното влияние на въведените мерки и ограничения в условията на извънредно положение върху дейността на работодателя

Уволнението³ представлява субективно потестативно право на работодателя да прекрати на законно предвидено основание едностранно и занапред трудовото правоотношение със своя работник или служител. В българското законодателство е установен принципът за законоустановеност на основанията за уволнение. То представлява юридически факт с правопрекратителен ефект. С възникването му се преустановява занапред

действието на валидно възникнало трудово правоотношение.

В периода на извънредното положение се въвеждат мерки и ограничения, които влияят неблагоприятно в различна степен върху дейността на широк

² Оттук нататък в изложението с използването на понятието „извънредно положение“, без да се споменава, ще се има предвид и периодът на извънредната епидемиологична обстановка. ³ Повече за правото на уволнение в: **Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд., София: Сиби, 2018, 608–612; **от него**. Уволнение по безвиновни основания.

София: Наука и изкуство, 1966, 6–7; **Василев**, Атанас. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, 492–493; **Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2011, 43–47.

340

кръг работодатели. Спирането на част или на цялата дейност на предприятия, собственост на частноправни субекти, по силата на акт на държавен орган, е съществена новост в иначе свободната ни пазарна икономика. Със Запове ди № РД-01-124 от 13 март 2020 г., съответно № РД-01-263 от 14.05.2020 г. на министъра на здравеопазването в изпълнение на законовата делегация по чл. 63, ал. 1 ЗЗдр и с евентуално издадените от директора на компетентната регионална здравна инспекция заповеди по чл. 63, ал. 7 ЗЗдр се засяга икономическата дейност на работодатели от немалък брой отрасли на националното стопанство. Временно се спира или се ограничава на територията на цялата страна работата на обекти с обществено и друго предназначение; посещенията на посетители и клиенти на продукти и услуги, предоставяни от множество работодатели, което осуетява извършването им и получаването на постъпления от дейността. Създадените нормативни пречки за изпълнението на уговорената по трудовото правоотношение работа представляват фактическо основание за възникване на обективна невъзможност за изпълнение на множество трудови договори.

Друга група работодатели включва тези, чиято дейност в по-малка степен е засегната от установените мерки, защото с тях не се препятства извършването ѝ или естеството ѝ позволява тя да се извършва извън помещенията на работодателя. Следва да се има предвид, че според разд. I, т. 6 от Заповед № РД-01-124, съответно разд. I, т. 1 във вр. с т. 2 от Заповед № РД-01-263

от 14.05.2020 г. на министъра на здравеопазването и според чл. 7 ЗМДИП, при възможност за нейното обезпечаване и при отчитане на специфичния характер на работата, всички работодатели са длъжни да възложат надомна работа или работа от разстояние и само когато това е невъзможно, следва да се продължи трудовата дейност в предприятието. Последните случаи включват хипотези на работа на поточна линия, в цехове, болници, домове за социални услуги и др., тъй като е практически немислимо машините, материалите,

продукцията, пациентите да напускат предприятието. Тогава работодателят има основание да продължи да изпълнява дейността си в производствени помещения при спазване на изискуемите мерки по Заповед № РД-01-219 на министъра на труда и социалната политика и по Заповед № РД-01-262 на министъра на здравеопазването като осигури подходящи условия на труд. Въпреки липсата на конкретно ограничение или преустановяване на дейността, обемът на работата, поръчките, клиентите също може да пострадат, като на стъпи фактическият състав на някое от предвидените основания за уволнение.

Това се отнася и до работодателите, които могат да изпълнят задължение то за въвеждане на работа от разстояние или за надомна работа извън помещенията на работодателя. И при тези случаи, когато работодателят не може да обоснове невъзможност трудът да се полага дистанционно, но преценява достатъчен негативен икономически ефект от наложените заради карантината

341

ограничения – намалели приходи, намалял обем или неефективност на извършваната работа и др., може да реши да закрие цялото предприятие, част от него или да прибегне до съкращаване в щата, до редуциране на персонала заради намаляване на обема на работата си или да спре работа за повече от 15 работни дни, като приложи съответното основание по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3 или 4 КТ. Изборът коя хипотеза да се приложи зависи от конкретните възникнали при работодателя фактически обстоятелства, които определят преценката му коя част от работната сила не му е необходима или не може пълноценно да използва заради въвеждането на надомно полагане на труда или на работа от разстояние. Когато за работодателя е налице пречка да продължи да упражнява дейността си заради заповед на орган на власт, той има право да прекрати трудовото правоотношение поради така възникналата обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ. В изложението не се разглеждат останалите основания за уволнение, свързани с причини у работодателя, както и по причина у работника или служителя⁴, тъй като не се очаква тяхното приложение да се повлияе съществено от условията на извънредното положение.

1. Основанието закриване на цялото предприятие по чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ възниква, когато има *пълно преустановяване на дейността на работодателя за в бъдеще*⁵. Необходимо е да е взето решение от страна на компетентния орган при спазване на нормативните изисквания. За частноправните субекти той се определя в законодателството – например при дружество с ограничена отговорност – е необходимо решение на съдружниците за прекратяване на дружеството по чл. 154, ал. 1 т. 2 от Търговския закон (ТЗ), за

акционерното дружество – решение на общото събрание по чл. 252, ал. 1, т. 1 ТЗ и т.н. В условията на извънредно положение е възможно такова решение да се приеме и неприсъствено по чл. 139, ал. 2 ТЗ, стига всички съдружници да заявят писмено съгласието си за решението. Това обстоятелство следва да се отрази в изготвения протокол от заседанието. Хипотезата е мислима и при акционерните дружества, когато е предвидено вземане на неприсъствено решение по чл. 238, ал. 3 ТЗ в устава им, като отново се прилага изискването за писмено съгласие с него на всеки акционер.

Освен при ликвидация основанието „закриване на предприятието“ на работодателя може да възникне и от решение на съда, когато е преустановена дейността в резултат на обявяване в несъстоятелност на търговеца в произ

⁴ Повече за това деление вж. **Мръчков**, Васил. Трудово право, 613–634; **Средкова**, Красимира. Трудово право, 439–451. ⁵ Повече за това основание в **Мръчков**, Васил. Трудово право, 613–615; **от него**: Коментар на Кодекса на труда. 11. прераб. и доп. изд., София: Сиби, 2013, 976-979; **от него**: Уволнение по ..., с. 24; **Средкова**, Красимира. Трудово право, 439–440.

342

водството по чл. 625 и сл. ТЗ. Тази хипотеза се очаква да се сбъдва по-често заради взетите мерките и ограничения в извънредното положение, включително икономическите поражения да са толкова сериозни, че длъжниково то дружество да не разполага с имущество, което да покрие разностите по производството (чл. 632, ал. 1 ТЗ) и с откриването на производството, то да бъде обявено в несъстоятелност и да бъде прекратена дейността му. Необходимо е обаче и съдът да не е преустановил заседанията си заради извънредното положение. Следва да се има предвид трайната съдебна практика, според която фактическият състав на чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ възниква с постановяване на решението за обявяването в несъстоятелност по чл. 711 ТЗ, без да е необходимо влизането му в сила (по арг. от чл. 714 ТЗ, съгласно който решението, независимо от обжалваемостта му, подлежи на незабавно изпълнение⁶). Трябва да се има предвид, че не е необходимо всички работници и служители да бъдат уволнявани едновременно. За наличието на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ е без правно значение фактът, че след обявяване на несъстоятелността трудовите правоотношения на някои от служителите се запазват, тъй като за осъществяване на действията по ликвидацията или несъстоятелността няма пречка работодателят да определя и да наема (по изрично допуснатото основание за възникване на срочно трудово правоотношение по чл. 68, ал. 1, т. 1 във вр. с ал. 3 КТ) необходимия му персонал⁷.

Неясноти в прилагане на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ в условията на извънредно положение може да възникнат във връзка с това, че едно юридическо лице може да извършва няколко различни стопански дейности.

Ако има спортен комплекс и цех за производство на санитарни материали, то дейността на първия е преустановена изцяло още на 13 март 2020 г. със Заповед № РД-01-124, а при втория може да има увеличение в поръчките, клиентите и постъпленията. Когато работниците и служителите в двете предприятия имат като страна по правоотношението един и същ работодател, идентифициран с един и същ Единен идентификационен код по Закона за търговския регистър и регистъра за юридическите лица с нестопанска цел, то не може основанието да се използва при преустановяване на дейността на спортния комплекс, когато се запазва дейността на цеха. Тогава ще е допустимо прилагането на основанието закриване на част от предприятието по чл. 328, ал. 1,

т. 2, предл. I КТ. Обратното, ако спортният комплекс отговаря на изискванията, предвидени по §1, т. 1 ДР КТ – да има икономическа и организационна обособеност и самостоятелно да наема работници и служители, то следва при преустановяване на дейността му, да може да се използва основанието „закриване на цялото предприятие“ след като решение за това е взето от компетент

⁶ Така и Определение № 572 от 10.07.2018 г. по гр.д. № 4948/2017 г., ВКС, III г.о.
Решение № 274 от 30.06.10 г. гр.д. № 673/09 г.; Определение № 170 от 16.02.2017 г. по гр.д. № 3699/2016 г., ВКС, IV г.о.

343

ния орган на дружеството. Следва да се има предвид и недопустимостта да се използва това основание, когато въпреки наличието на решение от страна на компетентния орган за преустановяване на дейността, става дума за реорганизация. В решение № 271 от 14.05.2010 г. по гр. д. № 4556/2008 г., ВКС, IV г.о.

съдиите приемат, че фактическият състав „закриване на предприятието“, като основание за прекратяване на трудовото правоотношение е налице, когато дейността на същото за в бъдеще се преустановява напълно, а преструктуриране или реорганизация, за които ще стане дума по-долу, представлява сливане, вливане, отделяне или разделяне на дейността на предприятието или на част от нея, но не и преустановяване на същата⁸.

2. Икономическите затруднения, които мерките за ограничаването на разпространението на Covid-19 причиняват, може да принудят работодателя да оптимизира производството или бизнеса си като реши да закрие само отделен цех, звено, отдел, представителство в конкретен град, по-силно засегнат от ограничителните мерки. За да настъпи основанието **„закриване на част от предприятието“** по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. I КТ, е необходимо **преустановяване на дейността за в бъдеще на част от предприятието** по решение, взето от

работодателя или от друг компетентен орган⁹. Освен затрудненията в приложението на основанието заради необходимостта да се търсят варианти за взимане на неприсъствени решения от компетентните органи в дружеството на работодателя в условията на ограниченията, наложени заради извънредното положение, законосъобразното приложение на това уволнение се усложнява многократно от натрупалата се противоречива съдебна практика относно един от елементите от фактическия състав на основанието, а именно – какво представлява „част от предприятието“¹⁰. Поради липса на легална дефиниция то се определя в научната литература¹⁰ като структура на предприятието, самото е самостоятелна и отделна спрямо останалите част, която работодателят в щатното разписание обособява, без значение на степента на обособеност – клон, направление, дирекция, звено, екип, бригада, лаборатория и пр.

Макар и заради упражняването на право или с изпълнението на задължение за извършване на подбор изясняването на този елемент е поставено за тълкуване по образуването т.д. № 5/2019 г. по описа на ВКС, Гражданска колегия. Спорен е въпросът кога е налице закриване на част от предприятие

⁸ Така и реш. № 526 от 30.06.2010 г. по гр.д. № 1643/2009 г., ВКС, III г.о. ⁹ Вж. повече Мингов, Емил. Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. София: Сиби, 2004, 104–106. ¹⁰ Гевренова, Нина. Въпроси на правната уредба на основанията за уволнение, при които се осъществява предварителна закрила. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 5*. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2011, с. 173; Мръчков, Васил. Коментар на Кодекса на труда, 979-980.

то, вътрешна реорганизация и съкращаване на щата. Не предизвиква въпроси хипотезата, когато от предприятието на работодателя в едно населено място се закрива отделно звено, натоварено със специфични функции. Безспорно е положението и в случаите, когато работодателят има повече обекти, извършващи различни дейности, и решението му се отнася до един от тях – например има магазин за хранителни стоки и за часовници в търговски център, затворен с акт на орган на власт. Закрива се тази част от предприятието, чиято дейност е засегната от заповед № РД-01-124 на министъра на здравеопазването, а другият му обект продължава да работи. Основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. I КТ се прилага само за работниците и служителите от магазина за часовници, тъй като работодателят е преценил заради преустановяването на дейността на тяхното звено, да го закрие. Спорове възникват при закриване не на няколко от повече обособени обекта с идентичен предмет на дейност, т.е. въпреки промяната работодателят продължава, макар и в намален обем, да осъществява дейността в същото или в друго населено място. В Решения № 526/30.06.2010 г. по гр.д. № 1643/2009 г., III г.о. и № 271/14.05.2010 г. по

гр.д. № 4556/2008 г., IV г.о., ВКС се приемат за обективни признаци на фактическия състав „закриване на предприятието“, когато дейността на същото за в бъдеще се преустановява напълно, докато реструктуриране или реорганизация е налице при сливане, вливане, отделяне или разделяне на дейността на предприятието или на част от нея, което не включва преустановяване на същата. Такива са мотивите и в Решение № 653/25.10.2010 по гр.д. № 1854/2009, ВКС, III г.о., че реално осъществено закриване на част от предприятието е налице, когато се преустановява дейността на едно негово обособено звено, така че отпада необходимостта от осъществяването ѝ, което и налага освобождаването на работниците и служителите, заети с тази дейност.

В случай на вътрешно организационно преустройство на предприятие то, налагащо вливане, сливане, трансформиране, промяна на наименование то на негови отделни звена, дейността продължава да се осъществява, макар и под други организационни форми¹¹. В решение № 144/08.08.2016 г. по гр.д. № 122/2016 г., ВКС, IV г.о., се приема, че не е настъпило закриване на част от предприятието, когато се закриват едно или няколко звена, но като заедно с това се открива ново, към което преминават всички дейности, осъществявани от закритите, включително, когато само част от дейностите пре

¹¹ Няма закриване на част от предприятието при закриването на отделно структурно звено, ако в оставащите структурни звена на предприятието (в същото населено място) съществуват длъжности за същите или несъществено отличаващи се трудови функции. Така в Решения № 211/14.08.2014 г. по гр.д. № 4441/2013, № 100/05.04.2011 по гр.д. № 701/2009 г., ВКС, IV г.о. и в Решение № 179/20.10.2015 г. по гр.д. № 5408/2015 г., ВКС, III г.о.

минават към новото, а останалата част се разпределя към други структури. Т.е. не се оставя на преценката на работодателя да определи дали закрива свое звено, въпреки че не подлежи на съдебен контрол решението каква е необходимостта му от работна сила и как структурно тя да се разпредели. Съдът необосновано се вмесва като приема, че при относителна самостоятелност на съответното обособено звено, включително организационно-управленската (т.е. да притежава относително самостоятелно ръководство) и при наличието на някой от останалите критерии за такава обособеност, а именно териториалния (по отношение на населеното място, регион, област на извършване на дейността), финансово-икономическия (по отношение на наличие на собствени приходи или на самостоятелна разходна сметка) и функционалния (по отношение на осъществяването на относително обособена дейност от общата дейност на предприятието), съдът може да потвърди, че фактически е настъпило основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. I КТ. Счита, че такъв подход може

да бъде подкрепен само дотолкова, доколкото подлежи на съдебен кон трол дали е налице реално закриване на звено от предприятието.

Относно останалото работодателят следва да разполага с организационна и управленска власт сам да прецени колко обекта да има в рамките на едно или повече населени места, как да разпредели дейността между тях, както и как точно да структурира трудовите функции на своите служители¹². Не приемам, че преустановяването на дейността на конкретно звено, означава изобщо преустановяване извършването на тази дейност от работодателя, не зависимо дали в същото или в друго населено място. По-скоро законодателят е имал предвид организационния критерий при отделяне на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. I КТ от съкращаването в щата. Когато съответната производствена единица е преустановила дейността – било то банков или за страхователен клон, цех или магазин, работодателят няма нужда от работната сила на зетите в нея работници и служители. При съкращаването в щата се премахват отделни щатни бройки, като се запазват структурните единици на работодателя. Като ориентир може да се използва и *териториалният критерий* – закрива се локално обособена от останалите структура на предприятието. Но сам по себе си този критерий се оказва недостатъчен, защото е възможно *материалните активи, освободени* в резултат на това закриване да са *включени в останалата незасегната от закриването дейност на работодателя в друго звено*, а работодателят да наеме нова работна сила, за да продължи извършването на дейността на закритата част от предприятието. Тогава не е налице основание за уволнение, а производствената единица само се реорганизира, защото нейният обем работа продължава да се извършва от преместената на друго място структура, чрез използване на материалните ѝ активи, подкрепени с добавена работна сила.

¹² Така и **Гевренова**, Нина. Въпроси на правната уредба на..., 173–174.

346

В същото време следва да се подчертае, че при преценката дали е налице закриване на част от предприятието, не следва да е водещ функционалният критерий. Възможно е някоя от съпътстващите дейности, които са се извършвали в закритата структура – например търговска, логистична, заедно с работниците и служителите, които са били зети с тях, да продължи работа в други обекти на работодателя в същото или в друго населено място. Т.е. макар при закриване на част от предприятието естествено да се очаква *преустановяване на основната дейност на звеното*, спомагателните може да продължат да се изпълняват, включително от същите лица, но не в същото звено. Така и в решение № 574/15.10.2010 г. по гр.д. № 1753/2009 г., ВКС, III г.о., в което съдът приема, че е налице „реално осъществено закриване на част от предприятието, при положение, че е закрита 90% от дейността на отделението и е премахнат изцяло щатът на това структурно звено“, а не само при пълното

преустановяване на дейността му. Възможно е работодателят да запази упражняването на основната си дейност – например търговия на дребно с компютърна техника, но да закрие само обектите си в търговските центрове, затворени по време на извънредното положение. Въпрос на работодателска дискреция е да определя структурата на предприятието си и да реши кое звено да закрие и кое да продължи да съществува занапред. Важно е да се спази изискването *дейност да не се извършва в закритата структура*, в противен случай упражняването на субективното трудово право на уволнение на това основание е незаконно¹³. Това означава и обратното – ако в един цех се произвежда олио, а друг – хартия и се закрива вторият, складовите работници в закрития не следва да бъдат оставени на работа, защото складова дейност се извършва в запазеното звено, нито пък да се извършва задължителен подбор измежду складовите работници и от другото звено.

При очакваното по-често закриване на затворени или на губещи структури от предприятията в условията на икономически затруднения заради въведените мерки за ограничаване разпространението на Covid-19, изложената твърде противоречива практика пречатства работодателите да пристъпват към използване на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. I КТ. Затова е необходимо димо определянето на ясен водещ критерий, който да ориентира работодателя да всякога дали е налице закриване на част от предприятието, а останалите следва да се използват като помощни. *Организационният критерий определя окончателното преустановяване на дейността на обособеното звено, без да е необходимо същата да не се извършва от други структури на предприятие то и стига да не се използват активите на закритата, нито да се наема нов персонал за извършването ѝ в друга структура от предприятието*. Считам и че в случаите, когато се прехвърля основна дейност към друго звено, обосо

¹³ Така определя основанието за незаконосъобразно, когато е запазен дори един щат от закритата структура. Вж.: **Гевренова**, Нина. Въпроси на правната уредба на..., с. 174.

бено структурно или териториално, което не налага наемане на нов персонал за осъществяването ѝ, нито се ползват материалните активи на закритата част, не става дума за реорганизация, а за закриване на *териториално* обособено звено¹⁴. От значение за преценката дали става дума за закриване на отделна част от предприятието, когато остават други, заети със същата дейност, има и наличието на *управленска самостоятелност*¹⁵ – също елемент от организационната обособеност. В голяма степен ръководителят на отделния търговски обект, клон или друго звено определя естеството и качество на извършваната в него дейност, особеностите при изпълнението ѝ, представянето на работниците и служителите. Когато някои от тези условия не са налице, не е налице основанието „закриване на част от предприятието“

и трябва да се изпълни задължението за подбор по чл. 329 КТ, както и да проведе необходимите про цедури за преодоляване на предварителната закрила при уволнение¹⁶, ако са налице данни, че засегнат от уволнението работник или служител се ползва с такава на някое от основанията, предвидени в чл. 333 КТ. Трябва да се има предвид, че закрилата се прилага към момента на връчване на предизвестие за уволнение¹⁷. Като се отчете предвиденото в чл. 333, ал. 7 КТ работодателят трябва да поиска информация от уволнявания работник или служител дали между връчването на предизвестие и връчването на заповедта за уволнение е настъпило ново основание – например е уведомен по чл. 313а, ал. 1 КТ за установена след връчването на предизвестие бременност или е установена болест, за които се ползва закрила.

¹⁴ В решение № 28/02.04.2019 по гр.д. № 3055/2018 г. на ВКС, III г.о., се изтъква, че при преценката дали има закриване на структурно обособено звено, се отчита, че работодателят е търговец и част от неговото предприятие е организационно обособена структура, която извършва относително самостоятелна стопанска дейност. Тя има собствено ръководство, относителна финансова самостоятелност, самата ѝ локация определя и различен подход към работата, различия в необходимата квалификация и в постигнати резултати от заетите работници и служители. Това прави и извършването на подбор по чл. 329 КТ между работниците и служителите в закрития и в другите обекти практически трудно осъществим. Когато става дума за магазин за дрехи в центъра и в беден квартал, не може да се използват като обективен критерии за качеството на извършената работа – постигнатият оборот, броят на клиентите, по-малкото кражби и пр., ако се закрива централният магазин, защото е прекратен договорът за наемането му. ¹⁵ Така и в решение № 105/26.06.2019 г. по гр.д. № 3326/2018, ВКС, III г.о. ¹⁶ Повече за предварителната закрила в: **Мръчков**, Васил. Трудово право, 658–670; **Средкова**, Красимира. Трудово право, 476–487. **Гевренова**, Нина. Въпроси на правната уредба на ..., 169–184. ¹⁷ **Гевренова**, Нина. Момент на реализиране на предварителната закрила. – В: *Актуални проблеми на трудовото право*. Т. 4. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2010, 172–188; **от нея**. Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност. София: Сиби, 2013, 272–275.

348

3. Друго основание за прекратяване на трудовото правоотношение, което се очаква да се използва масово от работодателя в условията на извънредно положение, е уреденото в чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. II КТ съкращава не на щата. Щатът отразява начина, по който работодателят е разпределил структурно и функционално необходимостта си от работна сила. Той отразява стабилната, заявената от работодателя нужда от персонал, структурирана по длъжности и подредена йерархично. Често се определя в практиката като щатно разписание, щатна таблица, структура на персонала и др. Във време на извънредно положение, което се обявява внезапно и се очаква да причини

временни смущения в работата на предприятието, е по-вероятно работодателят да се стреми едновременно да запази дейността си, но да прецени, че намалелият поток от клиенти може да бъде обслужван от по-малко работници и служители. В такива случаи, работодателят има избор от две основания.

Ако оцени състоянието като недостатъчно трайно, че да обоснове промяна в действащото щатното разписание, може да констатира намалелия обем на работата и без да съкрати щатните бройки, да освободи толкова работници и служители по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ, колкото според него отговарят на редуцирания обем на дейността. Когато прецени, че за в бъдеще, включително и след изтичането на извънредното положение, може да извършва дейността с по-малко работници и служители или за в бъдеще няма да може да поддържа такъв размер на фонд „Работна заплата“, той следва да извърши *промяна в щатното разписание* като приеме ново, с намален състав. Съкращаването в щата означава *намаляване на предвидените в новото разписание бройки, за личаване на дадена длъжност или длъжности*¹⁸. Преценката за причината да се извърши това намаляване, честотата на промяната в щатното разписание и нейната последователност не подлежат на съдебен контрол. Без правно значение е броят и видът на съкратените щатни бройки и дали това е свързано или не със структурни промени, намаляване обема на работата, на клиентите или на оборотите¹⁹. Подлежи на съдебен контрол при обжалване на уволнението единствено дали е реално намаляването на съответните щатни бройки. Затова то не следва да прикрива реорганизирането и промяната в наименованието на длъжността. Ако е съкратена една длъжност, част от извършваната дейност е запазена и в щатното разписание се е появила друга, за да е законно настъпило основанието, следва *новата да има и други, различни трудови задължения* и те да имат водещо значение за длъжността. Довод, че новосъздадената длъжност е различна е и поставянето на други, оправдани от естеството на работата, изисквания за заемането ѝ – ценз, квалификация²⁰.

¹⁸ Така **Василев**, Атанас, цит. съч., 493–494. ¹⁹ Така и **Гевренова**, Нина. Въпроси на правната уредба на..., 175–176. ²⁰ **Мръчков**, Васил. Уволнение по безвиновни ..., 32–34.

Ако в условията на извънредно положение работодателят прецени, че дейността му е с намалял обем, което не обосновава да държи работници и служители за част от основните, за помощните или за допълнителните дейности, той може да съкрати тези щатни бройки и да възложи дейността да бъде извършвана от друг субект – доставчик на съответните услуги – складо

ви, счетоводни и пр. При такива случаи често в практиката възникват спорове дали става дума за съкращаване в щата или за прехвърляне на трето лице на дейността, с която са били заети служителите. Съдът в Решение № 287 от 1.02.2017 г. по гр.д. № 1798/2016 г., ВКС, IV г.о. правилно не подкрепя твърдението, че поради прехвърлянето на дейността по управление на складовете на трето за спора лице в нарушение на чл. 123, ал. 1, т. 7 КТ, реално липсва съкращение. В дискрецията на работодателя е да прецени дали да извършва сам тази дейност или да я възложи на външен доставчик, особено когато част от помещенията, в които се извършва тази дейност, са затворени с акт на орган на власт или е ограничен достъпът до тях заради мерките, предприети поради извънредното положение.

Когато няма сключен договор с дружеството на работодателя как, къде, с колко работници и служители или машини да се извърши услугата, става дума за безвиновно прекратяване на трудово правоотношение, свързано с икономически, технически или организационни причини, налагащи промени в работната сила. Това следва и от чл. 4.1 изр. 2 на Директива 2001/23/ЕО на Съвета относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от такива. За прехвърляне на дейност е необходимо юридическо прехвърляне или сливане на стопански субект, който запазва своята идентичност, което означава организирано групиране на ресурси с цел извършване на стопанска дейност според чл. 1, § 1, б. „а“ и § 1, б. „б“ от Директива 2001/23/ЕО.

Съдържанието на това определение е вложено в разпоредбата на чл. 123, ал. 1 КТ, включително и в хипотезата по ал. 1, т. 7²¹. Когато *не е сключен договор между предприятие-прехвърлител и предприятие-приобретател, не е прехвърлен стопански субект или част от него, запазваща своята идентичност*, не става дума за промяна в работодателя по чл. 123, ал. 1 КТ и съответно трудовите правоотношения не подлежат на запазване. Т.е. за да е налице реално съкращаване в щата, а не реорганизиране и фиктивност на уволнението, е необходимо при прехвърляне на дейност да не е налице запазване на идентичност между двата стопански субекта. Това може да се постигне, когато при запазване на основна или спомагателна дейност не се предоставят и съответните материални активи, с които дейността е била и ще бъде и занапред извършвана. Когато в резултат на възлагане от страна на

²¹ Вж. ТР № 2 от 2011 г. по тълк.д. № 2 от 2010 г. на ОСГК на ВКС.

работодателя на дейности на доставчик на услугата, той сам преценява какви материални активи да използва за извършването ѝ и пр., няма идентичност между дейностите и работодателят може да съкрати работниците и служителите, които са били заети с прехвърлената дейност.

Процедурата за извършването на това уволнение включва освен реално възникване на основанията и *утвърждаване*²² *от компетентния орган* на новото щатно разписание, още и извършването на подбор, когато има задължение за това, и реализиране на предварителна закрила по чл. 333 КТ. Допустимо²³ е, особено в условията на ограничения в придвижването при извънредно то положение, след взимане на решение за приемането на нов щат, с което се намаляват съществуващите щатни длъжности, работодателят да упълномощи конкретен служител – директор на човешки ресурси или друго лице, което да прекрати трудовите правоотношения на съкратените работници и служители.

За целите на изложението не е необходимо да се разглежда специално обхватът и значението на задължението за **подбор по чл. 329 КТ**, въпреки разнообразието от противоречива съдебна практика напоследък, която до пълнително затруднява работодателя да се ориентира как законосъобразно да упражни правото си на уволнение. Заслужава да се подчертае, че макар условията на извънредното положение да влияят върху осъществяването на задължението за подбор, не ограничават неговото изпълнение. То се затруднява заради полагането на труда в неспецифична среда – извън предприятието на работодателя по чл. 120б КТ или при непълно работно време, поради ползва нето на платен или неплатен отпуск, както и когато дейността на работодателя е преустановена по чл. 120в КТ. Сравнението се затруднява само в известна степен от липсата на непосредствен контрол от страна на работодателя върху работата, когато тя се осъществява от вкъщи по чл. 120б, ал. 1 КТ (от разстояние или надомна) поради извънредното положение. Въпреки това обектив

²² Следва да се подкрепят мотивите на Решение № 358 от 6.01.2016 г. по гр.д. № 2639/2015 г., ВКС, IV г.о., които допускат по-голяма свобода на работодателя при утвърждаването на щатното разписание. Съдът определя, че промяната е от компетентността на законния представител на дружеството на работодателя, като няма пречка той да възприеме и изпълни решението на друг орган на дружеството. Съответствието на промените на щатното разписание с приетата структура в търговското дружество няма отношение към законността на уволнението. То има значение единствено в отношенията между представляващия и дружеството и може да повлече отговорност на представляващия спрямо дружеството. Така и в Реш. № 413/30.01.2014 г. по гр.д. № 2362/2013 г.; № 343/28.12.2012 г. по гр.д. № 748/2011 г. ВКС, IV г.о.; Реш. № 8/02.03.2012 г. по гр.д. № 672/2011 г. ВКС, III г.о. При въведените епидемиологични мерки, които не позволяват събиране на по-големи групи от хора, а например в устава на акционерното дружество не е уредена възможност за неприсъствено решение по чл. 238, ал. 3 ТЗ, това разрешение с още по-голяма увереност следва да се подкрепи.²³ Така и ТР № 6 от 11.01.2013 г. по тълк.д. № 6/2012 г., ОСГК на ВКС.

кои работят по-добре и имат по-висока квалификация, не е невъзможно. Същото се отнася и до служителите, които се уволняват, а определен период от време не са работили, защото тяхната работа или тази на звеното им или на цялото предприятие е преустановена по чл. 120в КТ. Да се твърди обратното означава, да се отрече изобщо възможността на работодателя да уволни работници и служители при наличие на задължение за подбор, освен в случаите, когато дейността му изобщо не е засегната от ограниченията на извънредното положение. Но тогава няма да е налице самото основание за уволнение.

В случаите, когато извършване на подбор е задължително, надлежното му изпълнение подлежи на съдебен контрол и поради това работодателят в условията на извънредно положение, следва да е подготвен да докаже законнообразното му изпълнение и обективното сравнение на качествата и резултатите от работата. Извънредното положение не освобождава работодателя от задължението да постави участниците в подбора в еднакви условия за работа, като не използва за оценка на резултатите данни от периоди, в които заради наложени ограничения или работа от въщи някои от тях не са имали възможност да изпълняват част от трудовите си задължения и да постигат резултати. В тези случаи работодателят следва да използва трайно проявени качества и постигнати цели от периоди, когато работниците и служителите са работили при нормални условия преди епидемиологичната обстановка или при идентични условия при наложените от нея ограничения. Извънредното положение не пречи на работодателя да включи в подбора всички необходими участници, да приложи законовите критерии и да постигне обективното съот ветствие на оценката по отделните показатели с проявените професионални качества и квалификация на работниците и служителите, които работят от разстояние или които търпят еднакви ограничения в работата заради извън редното положение. В противен случай само на основание неизпълнение на задължението за подбор, уволнението следва да се обяви за незаконно от съда при разглеждане на искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 или 3 КТ²⁴.

4. Неблагоприятните последици от наложените върху дейността на работодателя в условията на извънредно положение ограничения и мерки, обективно следва да водят преди всичко до **намаляване обема на работата** им. Това основание е предвидено от законодателя в чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ. За да е налице фактическият му състав е необходим *обективен спад в нуждата*

²⁴ Така ТР № 3 по т.д. № 3/2011 г. на ОСГК, ВКС; Решения № 414 от 30.03.2016 г. по гр.д. № 2831/2015 г.; № 550 от 29.01.2013 г. по гр.д. № 190/2012 г., ВКС, IV г.о.; № 289 от 3.02.2016 г. по гр.д. № 2564/2015 г.; № 347 от 16.01.2014 г. по гр.д. № 4084/2013 г., г.к., ВКС, III г.о. и др.

от работна ръка поради намален пътничопоток, клиенти, оборот, продукция и пр. Епидемиологичната обстановка създава множество предпоставки за намаляване обема на работата – ограничение в движението, което обуславя по-малко клиенти в застрахователния клон или в магазина за дрехи; по-малко клиенти в будката за цигари и пакетирани храни заради установената дистанционна работа и опустялата офисна сграда и пр. За да е налице основанието, следва да има реално намаление на оборота, на обема на дейността към момента на връчване на предизвестието, което да се характеризира с определена *стабилност и това да може да бъде доказано* по делото.

Т.е. за разлика от основанието „съкращаване в щата“, където работодателят не носи доказателствената тежест за причините за съкращението – дали се касае за намаляване на приходите или на работата или това е негово управленско решение, при намаляване на обема на работата, последното трябва да е реално съществуващо стабилно състояние към момента на прекратяването.

Основанието не е настъпило, когато работодателят е приел актуализация на бюджета на дружеството заради извънредното положение с по-ниски показатели за обем на поръчки и на печалба, ако към момента на уволнението няма данни за по-малък оборот, а става дума за бъдещи очаквания за такова намаление²⁵. Когато е установено по безсъмнен начин, че печалбата намалява и дружеството е спряло да обслужва задълженията си към доставчиците си, че са намалели действащите договори с клиенти, работниците и служителите може да бъдат освободени от длъжност на основание чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ, дори дружеството да продължава да извършва част от дейността си. Работодателят има право на преценка кои работници и служители да освободи, стига работата, с която са заети, да е намаляла, без да е необходимо съвсем да не се извършва.

Това намаление може да обхване и работата, свързана с все още изпълнявани от дружеството административни функции по организация и обслужване на производството, когато работодателят търговец временно е преустановил производството²⁶, дори и когато е преценил да не уволни никой от засегнатите от преустановяването на дейността по чл. 120в КТ работници и служители,

а уволни заради намаляване обема на работата тези, които работят и не са засегнати от заповедта по чл. 120в, ал. 1 КТ. В същото време, дори работата и оборотът на работодателя да са се увеличили по време на извънредното положение, заради повече заявки за доставка, ако работата на операторите в конкретен куриерски офис е намаляла, това може да обоснове уволнението им по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ. Става дума за обособено звено, отделен търговски обект и служителите в него могат да бъдат уволнени заради намаление в

²⁵ Така и Гевренова, Нина. Въпроси на правната уредба на..., 176–177. ²⁶ Решение № 348 от 24.11.2015 г. по гр.д. № 2112/2015г, ВКС, IV г.о.

353

обема на работата им, независимо че има увеличение в обема на работата на цялото предприятие.

В научната литература²⁷ се твърди, че при основанието „намаляване обема на работата“ се очаква в по-равномерно, пропорционално и мащабно за сягане на обема на работата, докато при съкращаване става дума за намалена нужда от работна сила за конкретни дейности, без цялата работа на предприятието да е задължително с намален обем. И в двата случая водеща е преценката на работодателя. Той определя работниците и служителите, които да уволни, макар и да запази щатните им длъжности, когато е налице намаляване на обема на работата и кои да съкрати, а заемащите ги работници и служи тели – да уволни. За разликата от съкращаването в щата, при основанието по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ уволнените щатни бройки остават вакантни²⁸. Нито в законодателството, нито в съдебната практика е установено задължение за пропорционално отразяване на намаления обем на работата при уволнението. Работодателят решава как да редуцира ненужния му персонал – дали трайно –

чрез заличаване на длъжностите от щата или само чрез освобождаването на заемащите ги работници и служители. Затова е и трудно да се обоснове с практиката твърдението, че намаляването на обема на работата води до по-голям брой уволнения. В същото време, ако работодателят няма прието щатно разписание и няма обособени вътрешни структури, не е възможно приложението на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. II КТ и при наличие на необходимост да се намалят разходите за персонал, следва и да са намалели поръчките, оборотът или работата на работниците и служителите, за да приложи единствено възможното основание „намаляване обема на работата“²⁹.

В същото време в тежест на работодателя при оспорване на законността на уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ е да докаже факта на реално намаления спрямо предходен времеви период обем на работата, който да е свързан с изпълняваните от уволнения работник или служител трудови функции. При настъпилите неблагоприятни последици върху дейността на работодателите заради наложените в условията на извънредно положение ограничения, това обстоятелство следва да е по-лесно доказуемо. Предметът на доказване е различен от този при съкращаване в щата, тъй като са други елементите от фактическия състав на основанието. Тук не е необходимо да се доказва, че не е налице реорганизиране, а реално освобождаване на съответната длъжност, тъй като за възникване на самото основание е необходимо действително нама

ление на необходимостта от работната сила. Ако работодателят е създал друга длъжност, която в съществената си част съвпада с работата на уволнения по

²⁷ **Мръчков**, Васил. Трудово право., с. 619; **от него**: Коментар на Кодекса на труда, 985-986. ²⁸ Така и **Гевренова**, Нина. Въпроси на правната уредба на..., с. 177. ²⁹ Така **Василев**, Атанас, цит. съч., с. 494.

354

чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ работник или служител, то това означава, че обемът на работата му не е намалял, щом друг е зает с извършването ѝ и основанието не е налице.

5. В условията на извънредно положение по-често следва да възниква и основанието за уволнение **„спиране на работата за повече от 15 работни дни“**, уредено в чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. То заслужава специално внимание и за щото показва близост с нововъведената правна фигура на *преустановяването* със заповед на работодателя по чл. 120в, ал. 1 КТ *на работата* на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. Фактическият състав по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ включва *бездействие на наличната работна сила*, възникнало поради *установено от работодателя спиране на работата, продължило повече от 15 работни дни*. Става дума за съществуващи по щатното разписание длъжности, за които са налице организационни, технически или други причини (липса на поръчки, на материали и суровини, авария в цеха), наложили временно спиране на работа. Работодателят разполага със свобода да прецени дали и спрямо кого да упражни субективното си право на уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ³⁰.

Според съдебната практика не е необходимо причините за спирането да са непременно обективни³¹. Възможно е и по субективна преценка на работодателя (планов ремонт, затваряне на цех за профилактика; висока цена на суровините, която създава очакване за невъзможност за реализация на евентуално произведената продукция), работата да бъде спряна. Поради това и причините, мотивирали работодателят да спре работата на предприятието или негова структура за повече от 15 работни дни, се определят като такива с вътрешнослужебен характер, въпрос на управленско решение³², взето автономно и неподлежащо на съдебен контрол³³, стига да се докаже по делото, че *спирането на работата е обективен факт*³⁴.

Тези изводи за значението на причините за временното преустановяване на работата и относимостта им към предмета на съдебния контрол за законсьобразност на уволнението се поддържат и в други съдебни решения³⁵, които наблягат на това, че за спирането на работата следва да са спазени за

³⁰ Така и **Гевренова**, Нина. Въпроси на правната уредба на..., с. 177. ³¹ Решение № 408 от 3.04.2006 г., ВКС, III г.о. ³² Така **Мръчков**, Васил. Коментар на Кодекса на труда, с. 986. ³³ Така Определение № 43 от 22.01.2018 г. на ВКС по гр.д. № 2854/2017 г. ³⁴ Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр.д. № 977/2014 г., ВКС, IV г.о. Извод *per argu ment a contrariu*, че за настъпване на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ е достатъчно обективно преустановяване на дейността на работодателя, което зависи от нарочен акт на работодателя и при **Средкова**, Красимира. Трудово право, с. 443. ³⁵ Решение № 51 от 3.06.2019 г. по гр.д. № 1798/2018 г., ВКС, III г.о.

355

коновите изисквания и то не би имало значение, ако дейността е ефективно спряна, без да е взето решение за това по надлежния ред. Основанието е действително настъпило, когато не се извършва работа, дори и в намален обем. Ако, независимо от взетото от работодателя решение, дейността, като обективно фактическо състояние, не е била преустановена напълно през процесния период, а е продължила да се осъществява, не е налице основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ³⁶.

Затруднения за работодателя в условията на извънредно положение може да възникнат както при преценката за настъпването на фактическия състав на основанието за уволнение и съотношението му с преустановяването на работата по чл. 120в, ал. 1 КТ, така и поради поддържаните различни становища в съдебна та практика и в научната литература дали основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ може да се приложи и спрямо отделни работници и служители. Докато законодателят регламентира изрично, че заповедта по чл. 120в, ал. 1 КТ може да за сегне и съответно да преустанови работата на отделни работници и служители, това не е изрично предвидено при основанието за уволнение „спиране на работата за повече от 15 работни дни“. За част от авторите е достатъчна обективната невъзможност за осъществяване на дейността, включително и на отделен работник или служител³⁷. Според други, за да е налице спиране на работата, обособяващо уволнение, е необходимо то да засяга цялото предприятие или отделно негово звено³⁸, но не и отделен работник или служител³⁹. В някои съдебни решения се дава нюансирано решение на този въпрос. Спирането на работата се определя като временно преустановяване на трудова функция, която може да засегне цялото предприятие, неговата структура, но и работата от определен вид, с която са заети конкретни работници и служители⁴⁰.

Няма съмнение, че преценката дали е налице спиране на работата се прави конкретно за всяка заета длъжност, но не приемам, че може отнапред да се спре от работа определен работник или служител, който след изтичане на срока по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ да бъде уволнен. Не считам, че с уреждането на основанието за спирането на работата за повече от 15 работни дни

³⁶ Така и Решение № 625 от 6.04.2004 г. по гр.д. № 1603/2002 г., ВКС, III г.о. ³⁷

Средкова, Красимира. Цит. съч., с. 442. ³⁸ **Мръчков**, Васил. Трудово право., с. 620; от него, Коментар на Кодекса на труда, 986-987. Така и Решение № 625 от 6.04.2004 г. по гр.д. № 1603/2002 г., ВКС, III г.о., че спиране на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ означава временно преустановяване дейността на предприятието като цяло или на отделно негово поделение или звено. Дейността трябва да е преустановена изцяло в съответното звено и да засяга всички работници и служители от него. Иначе е налице фактическо намаляване на обема на работата на тази част от предприятието, но не и спиране на цялата транспортна дейност на звеното по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. ³⁹

Така и Решение № 39 от 20.01.2006 г. по гр.д. № 1805/2003 г., ВКС, III г.о. ⁴⁰ Така Решение № 835 от 22.08.2005 г. по гр.д. № 373/2003 г., ВКС, III г.о.

356

телят позволява на работодателя да спре работата на едни работници и служители, а да остави на работа други, заети със същата трудова функция в същото звено. Тогава не е налице спиране на работата им, защото тя продължава да се извършва, а е налице друго основание – намаляване обема на работата, с която са заети. Следователно уволнението, извършено по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ следва да е незаконно, защото в действителност е настъпило друго основание,

а при неговото приложение е необходимо да се изпълни процедурата по задължителен подбор по чл. 329 КТ и на предварителна закрила по чл. 333 КТ, ако са налице обстоятелства за прилагането ѝ.

Довод в подкрепа на твърдението, че законодателството не допуска работодателят да спре работата на конкретен работник или служител без какъвто и да било друг мотив, след което да го уволни по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, може да се изведе и от изрично предвидените от законодателството случаи на такава промяна. Работодателят е снабден със субективно преобразуващо право едностранно да спре работата на свой работник или служител само при определени предпоставки. Такава е хипотезата на чл. 199 КТ. Работодателят временно отстранява от работа конкретен работник или служител, което съдържа и спиране на работата му, ако се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, през работно време употребява алкохол или друго упойващо средство. Прямо него може да се реализира и дисциплинарна власт с налагането на дисциплинарно наказание за нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 2 КТ, включително и на „уволнение“. Друга хипотеза на спиране на работата на конкретен работник или служител от страна на работодателя е изрично уредена в чл. 317, ал. 2 КТ. При издадено предписание за трудоустрояване работодателят е длъжен да не допуска до работа работника или служителя, ако работата му не е

подходяща за здравословното му състояние и докато му предложи друга подходяща работа. Едва при липса на такава или при отказ, разполага с правото да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 9 или по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ, ако работникът или служителът необосновано откаже да я приеме.

Същата е причината и за въведеното право на работодателя по чл. 120в, ал. 1 КТ да преустанови работата на конкретен работник или служител. Целта на законодателя е да снабди работодателя със субективното преобразуващо право в изпълнение на наложените от извънредното положение ограничителните мерки, да преустанови работата по трудовото правоотношение дори и на отделен работник или служител, когато изпълнението на неговите трудови задължения е невъзможно заради затварянето на обекта, където се намира неговото работно място или за да отстрани възникналата опасност за неговото здраве и пр. След като законодателят изрично урежда конкретни предпоставки за хипотезите, когато е допустимо работодателят да упражни субективното си преобразуващо право да спре работата на конкретен работ-

357

ник или служител, не приемам, че без да е налице каквато и да било причина, работодателят може да упражни това право и след простото изтичане на повече от 15 работни дни, да уволни работника или служителя. Основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ изисква преустановяване на дейност, а не поименно посочване да спре работа определен работник или служител. Такова уволнение би било упражнено при заобикаляне на закона и злоупотреба с право. Още повече, че от използването му следва и заобикаляне на законоустановеното задължение за прилагане на предварителната закрила при уволнение по чл. 333 КТ, както и извършване на задължителния подбор между заемащите еднакви и сходни длъжности по критериите на чл. 329 КТ, които се прилагат при намаляване обема на работата или съкращаване в щата.

От своя страна сравнението между фактическия състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ и преустановяването на дейността на предприятието, на част от него или на отделни работници и служители по чл. 120в, ал. 1 КТ по казва няколко незначителни различия. Последното се установява формално –

със заповед на работодателя, издадена, защото сам е преценил, че преустановяването е по-подходящо за неговата дейност или когато е задължен с акт на компетентен орган (например преустановените дейности и посещения на обекти от затворените търговски центрове, спортни, образователни, културни и др. дейности със Заповед № РД-01–124 на министъра на здравеопазването). Във втората хипотеза заповедта на работодателя по чл. 120в, ал. 1 КТ само констатира състоянието. При спирането на работата за повече от 15 работни дни е достатъчно наличието на фактическото състояние без законодателят

изрично да изисква непременно издаването на формална заповед. Освен това правото да се преустанови дейността от страна на работодателя е времево ограничено – за целия период на извънредното положение или за част от него. Субектният му обхват е по-широк от този на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като може да засегне и отделни работници и служители.

Тези разлики обаче не влияят върху същността на „преустановяването на дейността“ по чл. 120в КТ. Те не пречат да се направи извод, че законодателят установява нова форма на престой или спиране на работата⁴¹, при възникването на които работодателят разполага с допълнително предоставени му

⁴¹ При спирането на работата се акцентира върху отсъствието на организационно-технически условия за извършване на работата, докато при престоя – върху състоянието на неактивност, в което се намира конкретният работник или служител, а то е следствие от спирането на работата. Повече за нюансите при престой и спиране на работата, въпреки, че изразяват едно и също състояние вж. **Василев**, Атанас. Цит. съч., с. 496; **Мръчков**, Васил. Коментар на Кодекса на труда, 986-987; от него: Трудово право, 620–621. Че престоят може да се използва като основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ вж. **Средкова**, Красимира. Цит. съч., 122–123; **Мръчков**, Васил. Уволнение по безвиновни ..., 44 и сл. Така и съдебната практика: Решение № 92 от 14.04.2016 г. по гр.д. № 4515/2015 г., ВКС, IV г.о.; № 4693 от 12.07.2018 г. по в. гр.д. № 6843/2017 г., СГС и др.

358

от завареното законодателство субективни преобразуващи права по: чл. 120, чл. 176, ал. 4, чл. 267 и чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ (стига да не се касае за уволнение заради преустановяване на дейността само на отделни работници и служителите). Спирането на работата и преустановяването на дейността, инициирани от работодателя, имат една и съща цел – да се постави в неактивно състояние наетата работна сила, защото не е необходимо използването ѝ. Имат и едно и също съдържание – засегнатите работници и служители не полагат труд. До вод да приема, че става дума за една и съща по съдържанието си правна фигура намирам и при сравнението с едноименното основание, от което възниква право на работника или служителя да прекрати трудовото си правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 10 и ал. 2 КТ.

Според неговата легална дефиниция „преустановяването на дейността“ е фактическо преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост (§1, т. 14 ДР КТ). Т.е. става дума за формална, а не за съдържателна разлика между него и спирането на работата поради престой, предизвикана от бездействието на работодателя да го обяви, с което да постави и неговото начало. По същество при всички изброени правни фигури е налице една и съща неактивност на наетата работна сила, която, продължила повече от 15

работни дни, обуславя прекратяването на трудовите правоотношения на не работещите работници и служители, тъй като предполага, че трайно липсва необходимост от техния труд. Считам, че заради въведените мерки и действия при извънредното положение се стига до същото фактическо преустановяване на производствената или стопанската дейност на предприятието. Особено в нововъведената мярка, което обосновава извеждането ѝ в отделна хипотеза по чл. 120в КТ, освен че се прилага само за периода на извънредното положение е, че може да настъпи не само по решение на работодателя заради обективно съществуващи причини (например извършване на планов ремонт, ревизии и др.), но и да е причинено от постановена от държавен орган мярка. Но последното не влияе върху съдържанието ѝ – все се касае за спиране на работата, но заповедта на органа на власт, заради която се преустановява дейността по чл. 120в, ал. 1 КТ, налага освен преустановяване на дейността и недопускане на работниците и служителите до работните им места, което при спирането на работата и при престой не е наложително. За наличието на основанията е достатъчно засегнатите от уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ да не са работили.

Застъпва се становище⁴², че двете правни фигури са различни, тъй като спирането на работата е обективен резултат, което изключва свободна преценка

⁴² **Банов, Христо.** Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение – I част <https://news.lex.bg/трудовоправни-проблеми-при-обявяван/> (последно достъпвано на 18.05.2020 г.).

ка на работодателя, докато към състоянието по чл. 120в, ал. 1 КТ в условията на извънредно положение може да се пристъпи както поради заповед на компетентен орган на власт (например заповедта на министъра на здравеопазването от 13 март 2020 г.), така и по преценка на работодателя. От последното се правят изводи, че не е възможно при преустановяване на дейността по чл. 120в, ал. 1 КТ за повече от 15 работни дни да се приложи основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Считам подобно твърдение за недостатъчно аргументирано. Както беше посочено и двете правни фигури имат една и съща цел и съдържание. Освен това от поддържането на обратното становище следва абсурдната ситуация – след като в условията на извънредно положение работодателят е пристъпил към хипотезата по чл. 120в КТ и предприятието или отделна негова структура не извършват дейност, да е необходимо да издаде нова заповед за същото, но без позоваване на нововъведената разпоредба, която да постанови спиране на работата поради същите причини – ограничаване и икономическите им последици заради епидемията, за да започнат да текат петнадесетте работни

дни по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Като се има предвид, че самата заповед за спиране на работата по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ няма нужда от никакви конкретни мотиви или основание, липсва логика включването на разпоредбата по чл. 120в КТ като основание в нея, да пречатства възможността за използването ѝ като мотив за уволнение.

Освен това наличието на преценка от страна на работодателя при издаване на заповед за преустановяване на дейността по чл. 120в КТ, т.е. на субекти визъм, съвсем не е задължително. Законодателят изрично предвижда в разпоредбата на чл. 120в, ал. 2 КТ, че в една част от случаите работодателят не само следва да издаде заповед за преустановяване на дейността, но е и длъжен да не допуска работниците и служителите до обекта за съответния период. Тук преценка няма. Но дори и в останалите случаи, когато поради извънредното положение работодателят сам е преценил за по-ефективно, по-подходящо за икономическото състояние на пазара на продукцията му, че е по-добре да преустанови дейността по чл. 120в КТ, ако следва да е спряна за 15 работни дни, то това е достатъчно, за да настъпи основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. При всички случаи на преустановяване на работата по чл. 120в КТ, когато работодателят планира да използва това положение като основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, е длъжен да не допуска работниците или служителите да полагат труд за периода, определен в заповедта, включително и от вкъщи. Според нововъведения чл. 267а КТ⁴³ за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ работникът или служителът има право на брутно си трудово възнаграждение.

⁴³ Счита изричната уредба на това възнаграждение за излишна. И без нея разпоредбата на чл. 267, ал. 1 КТ щеше да е приложима, защото тя не изисква проявена вина от страна на работодателя, което се предполага и в случаите на издадена заповед по чл. 120в КТ.

360

Няма единно становище в практиката и дали в периода от 15 работни дни спиране на работата *работникът или служителът следва да е бил поставен в бездействие* от работодателя и да не е изпълнявал трудовите си задължения. Поддържа се⁴⁴, че спирането на работата позволява на работодателя да се възползва от предоставените му от законодателя при престой възможности едностранно да му възложи друга работа по чл. 120 КТ или да му предостави платен годишен отпуск по чл. 173, ал. 4 КТ, а след изтичането на 15 работни дни може да уволни работника или служителя по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Тези дни може да не са последователни, но за настъпването на основанието е необходимо да е налице фактическо преустановяване на работата на предприятието или на отделно негово звено или дейност и липса на необходимост от работата на заетите в него

работници и служители – а това се изключва от полагането на труд на друга трудова функция или на друго място на работа след едностранното им изменение поради престой по чл. 120 КТ. Тогава е налице нужда от работна сила, тя не бездейства, което изключва уволнението на носителя ѝ. Затова тези дни не се включват във времето, през което работата е спряла⁴⁵.

В същото време работата следва да не е извършвана заради решението на работодателя да я спре, а не защото впоследствие работникът или служителят е бил освободен от работодателя от задължението да я полага с едностранно то предоставяне на платен годишен отпуск по чл. 173, ал. 4 КТ. Т.е., за да се обоснове спиране на работата му, работникът или служителят трябва да е бил в реален престой, въведен от работодателя, заради който да не е работил, нито да е бил в принудителен отпуск⁴⁶. Следва да е получавал възнаграждение за престой не по негова вина – по чл. 267 КТ. Част от съдебната практика подкрепя тези изводи, като към изтъкнатите от нея доводи може да се направи допълнение. Ако работникът или служителят сам е взел платен или неплатен отпуск, включително и такъв за временна неработоспособност, това не възпрепятства законното приложение на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като работата е все още спряна от работодателя и по причина извън него възниква допълнително основание за освобождаване на работника или служителя от задължението да полага труд за периода на престоя. Обратно, ако работодателят е предоставил едностранно отпуск на работника или служителя, след като е обявил спиране на работата му, е създал ново основание работната му сила да не се използва поради последващото решение на работодателя, което измества старото. Тогава работникът или служителят не работи не заради установеното от работодателя „спиране на работата“, а вече заради друго по-късно настъпило основание, възникнало заради упражнено от рабо

⁴⁴ Решение № 1621 от 13.10.2005 г. по гр.д. № 1149/2003 г., ВКС, III г.о.; Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр.д. № 977/2014 г., ВКС, IV г.о. ⁴⁵ **Мръчков**, Васил. Уволнение по безвиновни ..., с. 53. ⁴⁶ Така **Василев**, Атанас. Цит. съч., 496–497; **Мръчков**, Васил. Трудово право, с. 621.

тодателя право. На база изложеното не подкрепям изтъкнатите мотиви, че из ползването на различните възможности от работодателя при престой е въпрос на негова суверенна преценка, стига звеното на работника или служителя да е спряло работа за повече от 15 работни дни, което било достатъчно, за да настъпи основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ.

Не съществува единство и по отношение на въпроса дали е необходимо към момента на прекратяване на трудовото правоотношение спирането на работа все още да е налице или е възможно преустановената дейност да е възро

бновена. В специфичните условия на извънредното положение такъв въпрос може да се повдигне при отмяната му, когато обектът на работодателя вече работи. В съдебната практика се поддържа становището, че уволнението е законно, стига към момента на връчване на предизвестieto фактическият му състав да е бил налице и работата да е била спряна от повече от 15 работни дни⁴⁷. Това може да се твърди и за преустановена по чл. 120в, ал. 1 КТ работа за повече от 15 работни дни, независимо от възстановяването ѝ впоследствие. Считам, че елементите, описани по-горе, следва да са налице и към момента на прекратяването на трудовото правоотношение, а не само към момента на връчване на предизвестieto. Иначе не се касае нито за трайност на настъпилото основание и дори се изключва наличието му, щом работата на обекта е възобновена към момента на прекратяването. Това се отнася още повече за случаите на затворени обекти заради извънредното положение.

След като решението за преустановяване на дейността не е въпрос на взето от работодателя решение след преценка на собствените му интереси, а последният е бил принуден заради външни фактори, каквато представлява издадената заповед на орган на власт, да затвори обекта си, то следва при отпадането им – когато заповедта на министъра на здравеопазването вече не забранява извършването на дейността и след като работодателят я е възстановил, да се приеме, че основанието „спиране на работата“ не е налице, не зависи от затварянето на обекта за поне 15 работни дни. С възстановяването на работата самият работодател потвърждава волята си за извършване на дейността, която е била спряна по независещи от него причини, работниците и служителите вече са заети и следователно не следва да може да бъдат освободени заради престой, който вече не е налице. В същото време законодателят допуска предизвестieto да не се отработи изобщо, като с него се връчи и заповед за уволнение с прекратителен ефект още от следващия ден, на основание чл. 326, ал.4 КТ във вр. с според чл. 335, ал. 2, т. 2 КТ, като се поражда

⁴⁷Така Решение № 38 от 4.03.2015 г. по гр.д. № 3695/2014 г.; № 298 от 28.10.2014 г. по гр.д. № 977/2014 г.; № 92 от 14.04.2016 г. по гр.д. № 4515/2015 г.; № 298/28.10.2014 г. по гр.д. № 977/2014 г.; 218 от 18.07.2012 г. по гр.д. № 195/2011 г.; Определение № 43 от 22.01.2018 г. по к.гр. д. № 2854/2017 г., ВКС, IV г.о.

единствено право на обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ⁴⁸. След като работодателят може да прекрати трудовото правоотношение докато спирането на работата продължава и работникът или служителът е в престой през време на предизвестieto, но не го е направил, следва че новото правно положение доказва недостатъчната трайност на липсата на нужда от работна ръка, което изключва наличието на основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ.

6. Въведените мерки и ограничения през извънредното положение пред полагат по-често реализиране на фактическия състав на основание по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ. Уволнението поради **обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор** изглежда да има много широк обхват и обобщаващо значение⁴⁹ заради общата му формулировка. Очаква се да се при лага във всички случаи, неуредени изрично от законодателя, когато е налице невъзможност да продължи изпълнението на трудовия договор. Въпреки това работодателите предпочитат да използват конкретно посочена от законодателя причина за уволнението, а да не разчитат на преценката си кога са налице обстоятелства, които правят изпълнението на трудовия договор обективно невъзможно. Поради това са сравнително редки случаите на прилагането му в практиката. Мерките за ограничаване на разпространението на заразата с Covid-19, въведени от външен за страните по трудовото правоотношение субект, какъвто е органът на власт, чиято заповед е причина за преустановяването на дейността на работодателя, може да бъдат такава обективна непреодолима пречка за изпълнение на трудовия договор на работниците и служители, заети в тях и поради това разширяват възможността за прилагане на основание.

Фактическият състав на уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ включва невъзможността на изпълнението по смисъла на чл. 89, изр.1 от Закона за задълженията и договорите⁵⁰, от която по общо правило следва разваляне на договора по право. Уволнението се обуславя от настъпилата след валидно възникналото трудово правоотношение *невъзможност за реално изпълнение* на трудовите задължения в уговорения обем и вид.

Невъзможността може да настъпи както в *престацията, дължима по трудовото правоотношение* от страната на *работника или служителя*, така и от *работодателя*. В практиката по-често са възниквали основания за обек

⁴⁸Така Решение по гр. дело № 94 от 2013 г. по гр. д. № 1301/2012 г. на ВКС, III г.о., № 873 от 2011 г. по гр. д. № 1757/2009 г. на IV г.о., № 169 от 2016 г. по гр. д. № 2023/2016 г. на III г.о.; Определение № 572 от 10.07.2018 г. по гр. д. № 4948/2017 г., ВКС, III г.о. и др.

⁴⁹Така Мингов, Емил. Цит. Съч., 94-98. Проф. Василев приема, че то инкорпорира другите основания за уволнение, защото те са частни случаи на обективната невъзможност за изпълнение. Вж. Василев, Атанас. Цит. съч., с. 501. ⁵⁰Василев, Атанас. Цит. съч., 501-502.

тивна невъзможност в изпълнението на престацията на работника или служителя. Такива примери са случаите на отказан достъп до квалифицирана информация, който е задължителен за изпълнение на работата; наличие на образувано досъдебно производство, което не следва да е налице според

закона за частната охранителна дейност⁵¹; отнет достъп до работното място вследствие на образуването срещу работника или служителя наказателно производство;⁵² наличие на здравни причини да не се изпълнява работата⁵³.

Специфичното при приложението на основанието при условията на извънредно положение е, че невъзможността за изпълнение на трудовия договор засяга дължимата от работодателя престация. Невъзможността е пряка последица от издадена заповед на държавен орган. Преустановяването на посещенията в изброените в разд. I, т. 1 от Заповед № РД-01-124, съответно разд. I, т. 1 от Заповед № РД-01-263 от 14.05.2020 г. търговски, увеселителни, игрални и други подобни обекти; в детски и образователни заведения (разд. I, т. 3 и 4 от Заповед № РД-01-124, съотв. разд. I, т. 3 и 4 от Заповед № РД-01-263 от 14.05.2020 г.), спирането на дейността на театри, спортни съоръжения и др. (разд. I, т. 5 от Заповед № РД-01-124, съотв. разд. I, т. 7 от Заповед № РД-01-263 от 14.05.2020 г.) представлява нормативна пречка за работодателя да използва помещенията на предприятието си по предназначение – за осъществяване на производствената и търговската си дейност, възпрепятства го да изпълни задължението си по трудовото правоотношение по чл. 124 КТ – да осигури условия на своите работници и служители за изпълнение на работата им. В същото време естеството на дейността му (извършва на в учебни центрове, ресторанти, спортни, културни и др. обекти от възпитатели, сервитьори, фитнес инструктори, треньори, актьори, гардеробиери, хигиенисти и др.), не му позволява да използва в друго помещение труда на работниците и служителите, които е наел. Сервитьорите, рецепционистите, гардеробиерите, хигиенистите, операторите на поточна линия във фабрика, затворена заради многото заразени работници и служители, обективно нямат възможност да извършват работата си на домно или от разстояние в къщи или в друго помещение извън обекта на работодателя.

Освен че невъзможността следва да осуетява изпълнението на престацията, уговорена по трудовото правоотношение, тя трябва и да е *непреодолима*⁵⁴, т.е. да не се очаква, че с предприемането на допълнително усилие от някоя от страните, тя може да отпадне. Затова и тя се определя от законодателя като обективна – не зависи от поведението на никоя от страните самата невъзможност да се извършва работата. Тогава единствена логична последица остава

⁵¹ Решение № 40 от 15.02.2017 г. по гр.д. № 2680/2016 г., ВКС, IV г.о. ⁵² Решение № 192 от 21.12.2018 г. по гр.д. № 4457/2017 г., ВКС, III г.о. ⁵³ Решение № 155 от 23.06.2015 г. по гр.д. № 5924/2014 г., ВКС, III г.о. ⁵⁴ Така **Мръчков**, Васил. Коментар на Кодекса на труда..., с. 1001.

труда извън помещенията на работодателя, дори и дистанционно, чрез използване на софтуерен продукт за провеждането на онлайн тренировки, обучения и т.н., ако работниците и служителите, въпреки невъзможността на работодателя да осигури условия за изпълнение на работата в предприятието, провеждат занимания и имат клиенти, а работодателят получава постъпления от такси и т.н. – основанието по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ не е настъпило, защото невъзможност за изпълнение на трудовите им договори не е налице, независимо че обектите, в които тези лица работят, са затворени със заповедта на министъра на здравеопазването.

Когато въпреки наличните средства за онлайн осъществяването им, за заниманията са от такова естество, че не може да се провеждат с клиентите, следва логичното заключение, че невъзможността за изпълнение на работата е обективна последица от въведените от съответния държавен орган мерки за ограничаване на епидемията. Обратно, ако работодателят въпреки усилията на треньора прецени, че постъпленията от дистанционните тренировки не са достатъчни и реши да го уволни, то като основание по-скоро следва да се използва намаляване обема на работата, съкращаване в щата или др. Така, за да е налице основанието по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ, е необходимо невъзможността да се извършва работата да представлява непреодолимо обстоятелство и да не е резултат на субективна преценка на работодателя да преустанови дейността, защото така например ще спести повече средства. То трябва да причинява невъзможността, която не може да се преодолее с предприемане то на определени усилия от работодателя (сервитьорите и гардеробиерите няма как от разстояние или надомно да полагат труда си) или е налице дори и въпреки тях. Последната хипотеза е мислима, когато работодателят е осигурил условия за извършване на дистанционна работа от страна на затворената частна детска занималня, но родителите не са припознали онлайн заниманията като достатъчни и не са записали децата си да участват в тях, поради което и не заплащат месечна такса. Всяка заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ за преустановяване на работата на конкретния работник или служител, на отделно звено или на цялото предприятие, въпреки че няма заповед на орган на власт, издадена в условията на извънредно положение, не представлява обективна пречка дейността да продължи да се извършва. Затова и може да се направи заключението, че пречката за изпълнението следва да е настъпила независимо от предприетото поведение (действие или бездействие) на която и да било от страните, т.е. невъзможността за изпълнението обективно следва от настъпило обстоятелство.

Необходимо е да се направят и някои уточнения относно самата *причина за невъзможността*. В практиката е изказано становище, че основанието по

чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ обуславя безвиновната⁵⁵ фактическа невъзможност за изпълнение на трудовия договор, т.е. невъзможността следва да е настъпила по причини, извън волята на страните. В много от случаите, когато съдилищата са потвърдили наличието на основанието, става дума за пречка за изпълнение на уговорената по трудовия договор работа, която е причинена от отказ да се даде разрешение за носене на оръжие, отстраняване от работа поради повдигнато обвинение за престъпление по служба и др. В изброените случаи е възможно причината за появата на самата пречка да се вмени в поведението на някоя от страните и затова не следва да се поддържа, че във всички случаи става дума за безвиновна причина за невъзможността да се изпълни трудовият договор. След като спрямо работника или служителя има започнало наказателно производство, което препятства възможността му да заема длъжността, да носи оръжие или да получи достъп и съответно да продължи да изпълнява трудовите си задължения, не считам, че винаги става дума за обстоятелство, което изцяло е извън поведението на страната, чиято престация е станала не възможна за изпълнение.⁵⁶

В този смисъл по-правилно е да се твърди, че е без значение дали обстоятелството, което препятства изпълнението е настъпило като резултат на виновно поведение на някоя от страните, стига обективният, независещ от волята на страните резултат от настъпването му да е невъзможността да се изпълнява престацията по трудовото правоотношение. Прекратяването на правоотношението не е търсен резултат от предприетото поведение – неполагането на усилия за сертифициране, нито е се влияе от поведението на страните. За конодателят не изисква причината за настъпилата невъзможност да се намира винаги извън поведението на страните. Достатъчно е самото обстоятелство да препятства възможността да се изпълнява трудовият договор, така че да не зависи от волята на която и да било от тях то отпадне и трудовото правоотношение отново да може да се изпълнява, както е било уговорено. Същото се отнася и до препятствието да се осигурят условия за работа от работодателя през извънредното положение. Ако дейността на работодателя е преустановена с акт на държавен орган, по силата на чл. 120в, ал. 2 КТ работниците и служителите не следва да бъдат допускани до работното им място. Тази забрана представлява обективно препятствие те да изпълняват трудовите си за

⁵⁵ Решение № 504 от 13.07.2010 г. по гр.д. № 1336/2009 г., ВКС, III г.о. ⁵⁶ Така и в мотивите на Опр. № 424 от 2017 г. по гр.д. № 4559 от 2016 г., ВКС, IV г.о., според които дори и работодателят да е спестил на работника или служителя си данни, че му липсват тренировъчни сесии, необходими за поддържане на сертификата, необходим за изпълнението на работата му и независимо че тренировъчният стимулатор се намирал при самия работодател, прекратяването на сертифицирането на работника или служителя от Гражданската въздухоплавателна администрация е причината за невъзможността за изпълнението на работата му и тя е настъпила обективно, независимо от волята на страните по трудовото правоотношение.

дължения в предприятието. Това е нововъзникнало обстоятелство, което пре­пятства обективно, независимо от волята на страните реалното изпълнение на трудовия договор. Ако работодателят не може да изпълни задължението си да им осигури условия за работа другаде, заради самото естество на работата,

той е обективно възпрепятстван да изпълни задълженията си по трудовото правоотношение и заради това може да уволни всеки от засегнатите от преустановяването на дейността работници и служители по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ.

Това състояние трябва да се отличава с трайност, за да обоснове пре­кратяване на трудовото правоотношение. Не следва да се очаква в предва­рително ясен, кратък период от време пречката да отпадне. В този смисъл, когато е издадена заповед за затваряне на предприятието заради установен носител на Covid-19, считам, че не може да се приложи законно основание то по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ, още повече, че е възможно след дезинфекция звеното да бъде отворено още на следващия ден. След като основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ изисква спиране на работата за поне 15 работни дни, а то, както по-горе беше казано, е специално по отношение на обективната не­възможност за изпълнение, то затварянето на обекта на работодателя следва да има по-голяма очаквана продължителност или по-значително засягане на дейността (неограничено до простото спиране на работата, след отпадането на което дейността може да бъде възстановена в пълен обем), за да обоснове обективна невъзможност за изпълнение. Тя ще е налице докато тече периодът на извънредното положение за сервитьорите, барманите в ресторанти, барове, дискотеки; рецепционистите, гардеробиерите в спортни, културни и пр. обекти и докато не е ясно дали и в кой близък обозрим момент то ще бъде отменено, кога и в какъв обем ще се разрешат посещенията на клиентите и дали ще е възможно възстановяването на дейността в пълен обем.

Казаното дава основание да се твърди, че приетите през периода на из­вънредното положение нормативни актове: Заповеди № РД-01-124 от 13 март 2020 г., съответно № РД-01-263 от 14.05.2020 г. на министъра на здравеопазването в изпълнение на законовата делегация по чл. 63, ал. 1 ЗЗдр и евентуално издадените от директора на компетентната регионална здравна инспекция заповеди по чл. 63, ал. 7 ЗЗдр представляват такава обективна пречка за изпълнението на задълженията на работодателя да предостави условия за изпълнение на работата на работниците и служителите по трудовите правоотношения в затворените обекти. Но те не са абсолютна предпоставка за законното използване на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ. Необходима е конкретна преценка във всеки отделен случай дали с акта на държавния орган напълно се прегражда възможността за изпълнението на

задълженията по трудовото правоотношение или то е само затруднено.

В условията на извънредно положение е мислима и хипотеза на невъзможност работникът или служителят да престира труда си поради вирусо-

367

носителство на корона вируса или поради контакт със заразено лице. В тези случаи е неприложимо основанието по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ, защото става дума за кратки периоди, а не за трайна невъзможност да се полага трудът. За това време лицето се карантинира и му се разрешава отпуск с болничен лист от компетентните медицински органи за срока на карантината или вирусноносителството. В същото време, ако поради съпътстващи заболявания, напреднала възраст – над 60 г. или други обстоятелства, които увеличават възможността за неблагоприятна прогноза при преболяване от Covid-19, работодателят прецени да не остави работникът или служителят да работи в предприятието, то това не може да се приеме за обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. На първо място причината се корени в субективната преценка на работодателя, че за работника или служителя е опасно да престира труда си в уговореното място на работа, тъй като в за конодателството не са уредени пречки граждани с придружаващи заболявания или над 60 г. възраст да продължат да работят в предприятието, нито има предвидено нормативно основание те да бъдат отстранявани от работа. Когато няма издадено заключение от компетентните медицински органи за наличие на здравни противопоказания, каквито са предвидени като основание за прекратяване по чл. 325, ал. 1, т. 9 КТ, работодателят не може само на основание тази своя преценка да прекрати трудовото правоотношение на работни ците и служителите от посочените рискови групи, включително на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ. В същото време, ако са налице такива показания от компетентен медицински орган, то лицето подлежи на трудоустройство и едва ако няма друга подходяща работа или то не желае да заеме предлаганата му, следва трудовото му правоотношение да бъде прекратено, но на съответно то основание (по чл. 325, ал. 1, т. 9 или по чл. 330, ал. 2, т. 5 КТ), а не поради обективна невъзможност за изпълнение.

IV. Специфики в приложението на нормативните изисквания при масови уволнения

Следва да се има предвид, че извънредното положение предполага по-широко прилагане на основанията за прекратяване от страна на работодателя, без да са свързани с причини у работника или служителя, като например – липса на качества за ефективно изпълнение на работата, налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и пр. Когато за сравнително кратък период от 30 дни броят на тези уволнения надхвърля определен процент, те се считат

за масови и законодателят в изпълнение на задълженията по Директива 98/59/ЕО относно сближаването на законодателствата на държавите членки в областта на масовите уволнения въвежда допълнителни изисквания в чл. 130а КТ и в чл. 24–25 от Закона за насърчване на заетостта (ЗНЗ), които работодателят

368

следва да спазва преди предприемането им. Най-общо казано уредбата за масови уволнения се прилага за предприятия с над 20 работници и служители в предходния месец, независимо от правното качество на работодателя – дали е търговец, юридическо лице с нестопанска цел, кооперация и пр., независимо дали работодателят или друг компетентен орган е взел решение за уволненията (по арг. от чл. 130а, ал. 6 КТ). Съгласно легалната дефиниция, съдържаща се в § 1, т. 12 ДР КТ, ако се уволнят поне 10 работници и служители в предприятие с между 20 и 100 работници и служители; не по-малко от 10 на сто от броя на заетите работници и служители в предприятия със списъчен състав от 100 до 300 души или най-малко 30 в предприятия, където списъчният състав на заетите в месеца, предхождащ масовото уволнение, е най-малко 300, е налице масово уволнение.

В същото време, ако в тридесетдневен период работодателят е уволнил най-малко 5 работници и служители, всяко последващо прекратяване на трудово правоотношение, извършено по преценка на работодателя на други основания и по причини, несвързани с конкретния работник или служител, се взема предвид при определяне броя на уволненията, изброени по-горе. Така за всички работодатели с поне 20 работника или служителя се установява критичен минимум от 5 уволнения, които ако бъдат предприети от работодателя за период от 30 дни, обуславят всяко уволнение от следващия месец да се прибавя до достигане на бройката за масово уволнение. С мащабите, които в периода на извънредното положение са засегнати дейностите на работодателите, се очаква значително увеличение на масовите уволнения в България. Въпреки това законодателят пропусна да предвиди специални разпоредби по приложението им в условията на наложените мерки, ограничаващи струпването на работници и служители, затваряне на производствените обекти и др. заради извънредното положение. Поради липса на законодателни промени, работодателите не е облекчен от изпълнението на нито една от предвидените в законодателството процедури преди предприемането на масови уволнения.

Към тези допълнителни затруднения за работодателя, се прибавят и не съвпадението на становищата на съда и административните органи по приложението на уредбата на „масовите уволнения“. Сред основанията, които се включват при дефинирането на уволненията като масови се вземат предвид всички изброени по-горе по чл. 328, ал. 1, т. 1–4 и т. 12 КТ, както и

основа нието по чл. 328, ал. 1, т. 8 (преместване на предприятието в друго населено място) и т. 11⁵⁷ КТ, защото теорията и съдебната практика ги счита като извършени по преценка на работодателя и по причини, несвързани с конкретния работник или служител⁵⁸. Не се включват уволненията без предизвестие, защото

⁵⁷ Така проф. **Мръчков** в: Мръчков, Васил. Коментар на Кодекса на труда, с. 429. ⁵⁸ **Средкова**, Красимира. Цит. съч., 453–454.

те винаги са свързани с личността на работника⁵⁹. Но административната и част от съдебната практика⁶⁰ добавят към тях и прекратяването по чл. 331 КТ, което е твърде спорно⁶¹. Съдът приема, че под "уволнение по преценка на работодателя" следва да се разбира всяко прекратяване на трудово правоотношение, чието значение и чиято стойност е предварително определена (оценена) от работодателя. Така като съществен белег на масовите уволнения се приема не това по чия инициатива се предприемат те, т.е. дали изобщо става дума за уволнение, а дали тяхното значение и тяхната стойност са били предварително оценени (определени) от работодателя. Това тълкуване изцяло противоречи на смисъла и значението на понятието уволнение като право на работодателя едностранно да прекрати трудовото правоотношение. Затова законодателят следва изрично да изброи хипотезите, които се отчитат за определяне броя на масовите уволнения, за да не се допускат подобни смесвания на уволнения и прекратявания, независимо по чия инициатива и на какво правно основание се извършват.

Изискванията за извършване на определени процедури при масови уволнения са предвидени в чл. 130а КТ и в чл. 24–25 от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ). Преди да пристъпи към реализиране на намерението си да предприеме масови уволнения, работодателят трябва да предостави писмена информация и да започне консултации с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ⁶² своевременно, но не по-късно от 45 дни преди извършването им, и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Консултациите би следвало да се извършват в присъствието на представителите на работниците и служителите и на синдикалните организации в работните помещения, а това предполага струпване на по-голям брой лица, което следва да се избягва в условията на епидемиологични ограничения. Това е невъзможно, когато обектът е затворен с акт на орган на власт поради предвидената забрана в чл. 120в, ал. 2 КТ или е силно затруднено, когато работниците и служителите полагат

труд извън помещенията на работодателя. Още по-голямо препятствие за извършване на консултации в условия на извънредно положение е налице, когато в предприятието не са избрани представители на ра

⁵⁹ Така **Мръчков**, Васил. Коментар на Кодекса на труда..., 428–429. ⁶⁰ Вж. например Писмо № 94ЖЖ/186/26.07.2006 г. на Министерството на труда и социалната политика, Решение № 9320 от 5.07.2010 г. по адм.д. № 4072/2010 г., ВАС, VI отд. ⁶¹ То се счита за спорно и от проф. Мръчков. Вж. **Мръчков**, Васил. Трудово право, с. 642. ⁶² Вж. **Гевренова**, Нина. Представители на работниците и служителите за информиране и консултиране – понятие и категории. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. III. *Трудовото право на Европейския съюз и българската правна система*. С., Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2009, 88-93.

370

ботниците и служителите, нито има синдикална организация. В практиката⁶³ се поддържа становището, че липсата на такива структури и представители не изключва задължението на работодателя. Вменява му се задължение той сам, като един от субектите по чл. 6а, ал. 2 КТ да свика общо събрание, на което да се излъчат представители или да информира всички работници и служители.

Изпълнението на това вменено задължение изключително се затруднява от въведените заради извънредното положение ограничителни мерки. Независимо от предвидените нормативни ограничения и в тяхно нарушение работодателят следва да свика общо събрание в предприятието, на което работниците и служителите да изберат своите представители за участие в процедурата по информиране и консултиране. Затова е логично да се допусне използването на телефонна връзка или софтуерен продукт за онлайн поканване и за дистанционно провеждане на общо събрание на работниците и служителите в предприятието, на което те да изберат представителите си. По същия начин следва да се изпълни и процедурата по информиране и консултиране с избраните представители. Следва контролните органи при проверка, както и съдът при обжалване на евентуално наложено на работодателя наказание да приемат, че всяко обсъждане, извършено по телефона с конферентна връзка или в някоя от достъпните среди за дистанционни срещи с възможност за участие и установяване на двустранна връзка с всеки от работниците и служителите, стига волята и направеният от всеки избор да са достигнали до останалите, за което да е съставен и подписан надлежен протокол, е достатъчно, за да се спазят изискванията на чл. 6 и 7 КТ по свикването, провеждането и гласуването на такова общо събрание, както и по информирането и консултирането с представителите на работниците и служителите и на синдикалните организации по чл. 130а КТ.

В изпълнение на нормативните изисквания на чл. 130а, ал. 1 и 2 КТ за

информирани следва да се допусне в условията на извънредно положение работодателят да не предоставя лично, а чрез посочена от съответните представители на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ служебна електронна поща в електронен вид дължимата информация преди започване на консултациите с тях. Тя се отнася до причините за предвижданите уволнения; броя на работниците и служи телите, които ще бъдат уволнени, конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по периода, през който ще се извършат уволненията; дължимите обезщетения, свързани с уволненията (чл. 130а, ал. 2 КТ) и може да се изпрати с условие за спазване на поверителност и забрана за разпространението ѝ извън предприятието. В хода на консултирането с представителите,

което също в условията на извънредно положение е мислимо да се проведе чрез софтуер за дистанционни срещи, работодателят следва да положи усилия

⁶³ Решение № от 20.12.2013 г. по а.н.д. № 525/2013 г. на АС – Русе.

371

за постигане на споразумение, за да се избегнат масовите уволнения или да се ограничат.

Освен задълженията вътре в предприятието, в срок от три работни дни от уведомяването на представителите работодателят е длъжен да изпрати копие от дължимата информация и на съответното поделение на Агенцията по заетостта. Законодателят не изисква личното ѝ предаване или обсъждане, което обуславя възможността данните да се изпратят с писмо с обратна разписка, доказваща датата на получаването им с оглед спазване на 30-дневния срок по чл. 24, ал. 1 ЗНЗ. Становищата на представителите по чл. 130а, ал. 4 КТ следва да се изпратят по същия начин.

Процедурата по чл. 24 и чл. 25 ЗНЗ се извършва извън предприятието. Представители на местната администрация, инспекцията по труда и териториалното поделение на Националния осигурителен институт получават информация от работодателя и въз основа на ѝ изработват проект за мерки за посредничество при търсене на работа. Предвидените масови уволнения се извършват не по-рано от 30 дни след уведомяване на Агенцията по заетостта, независимо от сроковете на предизвестие. При неизпълнение на задължението за информиране и консултиране с представителите на работниците и служителите работодателят подлежи на административно наказание по чл. 414, ал. 5 КТ имуществена санкция или глоба от 1500 до 5000 лв. за всяко отделно нарушение. Освен това, на основание чл. 83 ЗНЗ на работодател, извършил масово уволнение без предварително уведомление и преди изтичане на срока по ЗНЗ, се налага глоба или имуществена санкция в размер 200 лв. за всеки уволнен⁶⁴.

V. Специални правила за сроковете

Законодателството, свързано с предприемането на мерки и действия за ограничаване на заразата с Covid-19, уреди специални правила относно за почването, протичането и изтичането на **сроковете по време на извънредното положение**. От въвеждането им с чл. 3 и 4 ЗМДИП в сила от 13 март 2020 г., те претърпяха няколко промени. Този снизходителен подход на законодателя към изключително важните въпроси за уредбата на сроковете ще

⁶⁴ Повече за процедурата при масови уволнения: **Александров**, Андрей. За някои практически проблеми при провеждането на процедурите по информиране и консултиране в случаи на масови уволнения според българското трудово законодателство. – В: *Юбилеен сборник посветен на 80-годишнината на проф. В. Мръчков*, София: Труд и право, 2014, 363–388; **Милева**, Атлиана. Аналитичен преглед на практиката на Съда на Европейския съюз относно масовите уволнения. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 9. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2017, 129–138.

372

причини сериозни спорове с тежки неблагоприятни последици за всички субекти на правото, включително и в областта на трудовите отношения. За целите на изложението оставям настрана лекомисленото генерализиране на сроковете, чието протичане се преурежда от извънредното законодателство, и несвършеното им диференциране според недостатъчно ясни критерии на такива, които се спират, според чл. 3, т. 2 ЗМДИП, и на такива, които се удължават с един месец, по чл. 4 ЗМДИП. Като се имат предвид съществуващите спорове в трудовоправната наука и неяснотата в съдебната практика относно характера на някои от сроковете, с изтичането на които се погасяват или прекратяват трудови права на работниците и служителите, ми се струва, че колкото трудовоправни спорове ще възникнат заради оспорване законността на уволненията, които се очаква масово да се предприемат заради причинените икономически затруднения за работодателите, поне още толкова ще възникнат заради спорно приложение на сроковете по време на извънредното положение.

От всички въпроси относно сроковете, значение за това изследване има въпросът дали тези правила засягат протичането на срока на предизвестие за уволнение. В стремежа си да защити частноправните субекти, включително работниците и служителите и работодателите, от невъзможността да упражняват правата си заради установеното извънредно положение, законодателят направи опит да установи всеобхватни правила.

Не считам, че срокът на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение попада в обхвата на разпоредбата по чл. 4, ал. 1 ЗМДИП и

спира да тече за времето на извънредното положение. Той не се определя единствено от закона, макар и да има законоустановен размер при срочните трудови договори. Продължителността му при договорите за неопределено време се определя от страните в нормативните граници и само ако не са определили друго – от закона. Началото на срока се определя от частноправния субект, който е отправил предизвестieto. Освен това става дума за срок за предизвестие – т.е. за определено време, през което съществува трудово правоотношение с изменено съдържание – всяка от страните може да го прекрати като изплати обезщетение за неотработено предизвестие, работникът или служителът има право на 1 час платен отпуск дневно за търсене на работа, ако работодателят го уволнява и след изтичането на този срок трудовото правоотношение се прекратява. Т.е. с изтичането на това време няма да се погаси право, нито да се преклудира възможността за упражняване на право, което да е осуетено заради извънредното положение.

По същите причини приемам и че срокът на предизвестieto не попада в изключението по чл. 3, ал. 2 ЗМДИП – не е давностен срок, с изтичането на който се погасява право. С изтичането му се прекратява правоотношение. Освен това специално при прекратяването от страна на работника или служите-

373

ля – е недопустимо въпреки неговата воля за прекратяване, да се удължи правоотношението му с периода на извънредното положение и един месец след него. Да се принуди работникът или служителът да работи противоречи на основен принцип на трудовото право на свобода на труда, уреден в множество приложими за страната международни и вътрешни актове – чл. 23, ал. 1 от Всеобщата декларация за правата на човека, чл. 6, ал. 1 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, чл. 1 от Европейската социална харта, чл. 48, ал. 3 от Конституцията на Република България, чл. 1, ал. 3 КТ. По аргумент за противното това съждение противоречи и на забраната за принудителен труд, установена в чл. 8 от Международния пакт за граждански и политически права. Спирането на срока на предизвестieto на работника или служителя за времето на извънредното положение би противоречало на всички гореизброени разпоредби. На какво основание, при липса на воля за полагане на труда следва да съществува трудовото правоотношение? В същото време не е възможно да се приложи различен режим за срока за предизвестие за прекратяване на правоотношението, когато е дадено от работника или служителя и когато е отправено от работодателя при уволнение. Довод, че независимо от обстоятелствата срокът за предизвестие тече може да се намери и в тълкувателно решение № 2 от 23.10.2012 г. по тълк. д. № 2/2012 г., ОСГК на ВКС, което постановява, че не може да се възстанови на предиш на

работа работник или служител при дисциплинарно уволнение, извършено в срока на дадено предизвестие от него до работодателя за прекратяване на договора по чл. 326, ал. 1 КТ, ако заповедта за дисциплинарно уволнение е отменена, но междувременно е изтекъл срокът на предизвестieto. Т.е. срокът за предизвестие изтича неминуемо, включително и по време на установеното извънредно положение.

VI. Заключение

В заключение може да се направят няколко извода. На първо място в последните години при оспорване на законността на уволненията съдилищата произнасят все повече решения, които дописват или тълкуват *contra legem* иначе ясни законови разпоредби. Приемането на задължителна съдебна практика или позоваването на практика на Върховния касационен съд, с която да се дописва или се изменя законова норма, надхвърля целта на правоприлагането и създава объркване у работодателя как законното да упражни своето право на уволнение. Ако практиката показва, че нормативното разрешение е несвършено или е изгубило актуалност, следва да се инициира законодател на промяна, а не съдилищата да приемат противоречиви решения, които за трудняват еднаквото прилагане и объркват както работниците и служителите, така и работодателите.

374

Освен това, трябва ясно да се подчертае, че уредбата на уволненията в трудовото законодателство не цели недопускането им, а напротив – законосъобразното им предприемане – само когато са налице обстоятелства, които правят обективно невъзможно продължаването на съществуването на трудово правоотношение. Работодателят следва да е наясно кога обстоятелствата са достатъчни, за да обосноват законно уволнение. Защото всяко уволнение, извършено при спазване на нормативните изисквания, повишава стабилността и яснотата в трудовите правоотношения, както и сигурността на работниците и служителите, че трудовите им права са защитени и работодателите не злоупотребяват със своите.

В същото време икономическите последици на предприетите мерки и действия за ограничаване разразата с Covid-19, имат безспорно неблагоприятен ефект върху дейността на работодателите и обуславят по-честото прибегване до упражняването на правото на уволнение. Преди да се пристъпи към него е необходимо да се отчете и опитът от предишни икономически кризи. Невинаги чрез незабавни уволнения, още при появата на първите негативни ефекти за работодателя, се постига положителен ефект за икономическото му състояние, както и за възможността за възстановяване на икономиката на страната като цяло. Икономическите кризи не влияят еднакво на

стопанствата на държавите и от предвиденото в трудовото им законодателство също зависи по-бързото им и стабилно възстановяване. По-либералният режим на уволнение засилва неблагоприятните ефекти на икономическата криза⁶⁵, в сравнение с този, който препятства лесното уволнение. Изискването на мотиви за упражняването му, спазването на процедури преди масови уволнения и пред виждането на значителни размери на обезщетения при прекратяване възпират работодателите да пристъпят лекомислено към уволнения.

Всички мерки за ограничаването на уволненията, заедно с въведените стимули за запазване на заетостта, каквито са предвидени и при настоящото извънредно положение с ПМС № 55, оказват благоприятно влияние върху на националното стопанство чрез запазването на по-стабилните му икономически показатели.

Стихийното увеличение на уволненията при криза води до мащабни ограничения в потреблението, до засилване на натиска върху социалната система, от което икономиките на държавите страдат по-сериозно и се възстановяват по-трудно и по-бавно.

⁶⁵ **MacLaren**, Malcolm. Towards an Understanding of the recent European Labour Market Reforms: A New Case Study in Comparative Capitalism?, 2 German Law Journal (2001) [<http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=38>] (достъпно последно на 21.05.2020 г.).

ЛИТЕРАТУРА

Александров, Андрей. За някои практически проблеми при провеждането на процедурите по информиране и консултиране в случаи на масови уволнения според българското трудово законодателство. – В: *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. В. Мръчков*. София: Труд и право, 2014, 363–388.

Банов, Христо. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение – I част <https://news.lex.bg/трудовоправни-проблеми-при-обявяван/>

Василев, Атанас. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997.

Гевренова, Нина. Представители на работниците и служителите за информиране и консултиране – понятие и категории. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 3. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2009, 88–93.

Гевренова, Нина. Въпроси на правната уредба на основанията за уволнение, при които то се осъществява предварителна закрила. В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 5. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2011.

Гевренова, Нина. Момент на реализиране на предварителната закрила. – В: *Актуални проблеми на трудовото право*. Т. 4. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2010, 172–188.

Гевренова, Нина. Специална закрила на работниците и служителите с намалена ра

ботоспособност. София: Сиби, 2013.

Милева, Атлиана. Аналитичен преглед на практиката на Съда на Европейския съюз относно масовите уволнения. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 9. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2017, 129–138.

Мингов, Емил. Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. София: Сиби, 2004.

Мръчков, Васил. Уволнение по безвиновни основания. София: Наука и изкуство, 1966.

Мръчков, **Васил**. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд., София: Сиби, 2018, 608–612. **Мръчков**, Васил, Атанас **Василев**, Красимира **Средкова**. Коментар на Кодекса на труда. 11. прераб. и доп. изд., София: Сиби, 2013.

Средкова, Красимира. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. София: Унив. изд. Св. Кл. Охридски, 2011.

Malcolm MacLaren. Towards an Understanding of the recent European Labour Market Reforms: A New Case Study in Comparative Capitalism?, 2 German Law Journal (2001) [<http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=38>]

Дадена в Катедра „Трудово и осигурително право“ – май 2020 г.

Рецензенти – доц. д-р Нина Гевренова

гл. ас. д-р Атлиана Милева