

Център за обучение на адвокати „Кръстю Цончев“

ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ В УСЛОВИЯТА НА ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ

д-р ЦВЕТА ПОПОВА

главен асистент в Катедра „Трудово и осигурително право“ при ЮФ
на СУ „Св. Кл. Охридски“

30 април 2020 г.

Нормативна уредба на трудовите отношения за времето на извънредното положение

- ❑ Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДИП), изм. с ДВ, бр. 34, в сила от 9.04.2020 г., ДВ, бр. 38, сила от 24.04.2020 г.
- ❑ Промени в Кодекса на труда (КТ) и в Кодекса за социално осигуряване (КСО);
- ❑ Заповеди на министри:
 - ✓ на Министъра на здравеопазването – от общо над 40 със значение са: Заповед № РД – 01 – 124 от 13.03.2020 г., № РД – 01 – 134 от 20.03.2020 г. относно забраната за придвижване между областните центрове без уважителна причина и др.;
 - ✓ на Министъра на труда и социалната политика № РД 01-219 от 2.04.2020г.
- ❑ Постановление № 55 на Министерски съвет от 30.03.2020 г. с критериите и реда за изплащане на компенсации от работодателите с цел запазване на заетост.
- ❖ от Чл. 1 ЗМДИП времево приложението на т.нар. „извънредно законодателство“ – от обявяването (13.03.2020 г.) до отмяната му

Структура на изложението

- Основания за уволнение, приложими за всички работодатели;
- Основания за уволнение, приложими за работодатели с преустановена дейност по чл. 120в, ал. 2 КТ със заповед на орган на власти;
- Задължения за подбор и за прилагане на предварителна закрила при уволнения;
- Масови уволнения;
- Основания за прекратяване, които са използвани формално вместо уволнения;
- Приложими основания за прекратяване от работника или служителя.

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 1

- Право на уволнение;
- Закриване на предприятието, на част от предприятието, съкращаване в щата, намаляване обема на работата, спиране на работата за повече от 15 работни дни по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2, 3, 4 КТ;
- Уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ може да се използва при спиране на работата за повече от 15 работни дни само за реално спрели дейността предприятия или отделни техни звена, не за въвели непълно работно време или дистанционен труд.

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 2

- Закриване на цялото предприятие – чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ:
 - ✓ Взето решение от компетентен орган или за обявяване в несъстоятелност по чл. 711 ТЗ (Опр. № 572/2018 г. по гр. д. № 4948/2017 г., III г.о., ВКС);
 - ✓ Изисква пълно преустановяване на дейността;
 - ✓ не е необходимо всички да бъдат уволнени (Реш. № 274 от 30.06.10 г. по гр. д. № 673/09 г., Опр. № 170 от 16.02.2017 г. по гр. д. № 3699/2016 г. на IV г.о , ВКС);
 - ✓ Да не е реорганизация по чл. 123 КТ (Реш. № 271 от 14.05.2010 г. по гр. д. № 4556/2008 г., IV г.о., № 526 от 30.06.2010 г. по гр. д. № 1643/2009 г., III г.о., ВКС
 - ✓ Неотработване на предизвестие – чл. 220, ал. 1 КТ.

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 3

- Закриване на част от предприятието – чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ:
 - ✓ Взето решение от компетентен орган;
 - ✓ не е реорганизация по чл. 123 КТ, нито съкращаване в щата (Р-166-2019; 228/02.05.2019, III г.о., ВКС);
 - ✓ изисква преустановяване дейността на отделно звено или преустановяване на самата дейност (Р-653-2010, ВКС, III г.о.), не трябва да има такива длъжности при работодателя (Р-179-2015, III г.о.), в населеното място или в цялата страна (Р-271-10, ВКС, IV г.о.);
 - ✓ ОБРАТНО: не е необходимо дейността изцяло да не се извършва (Реш-574-2010, III г.о., ВКС); допустимо, ако обособена част от търговското предприятие се закрива (Р-28-2019 III г.о., ВКС);
 - ✓ Право на подбор; предварителна закрила при уволнение по чл. 333 КТ.

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 4

- Съкращаване в щата –чл.328, ал.1, т.2, пр. 11 КТ:
- ✓ Взето решение от компетентен орган за съкращаване на щата чрез приемане на ново щатно разписание (Р-358-2016, IV т.о., ВКС);
- ✓ Изпълнение на подбор и предварителна закрила;
- ✓ Прекратяване от компетентния орган на работодателя или от изрично упълномощен представител (законният представител на работодателя може да се отклони от взетото решение Р-413-2014;343-2012 –ВКС, IV т.о., Р-8-2012-ВКС, III т.о.);
- ✓ Да е реално, а не реорганизация (Дир.2001/23/ЕО,Р-287-2017-ВКС-IV).

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 5

- Подбор – чл.329 КТ:
 - ✓ право или задължение (Р-428-2015; 282-2011; 7-2011-ВКС, IV г.о.);
 - ✓ Обхват на подбора (Р-288-1018; 954-2009; 2850-2014-ВКС, IV г.о.);
 - ✓ критерии за подбор – по-висока квалификация и работят по-добре, вкл. и трудов стаж (Р-479-2010-ВКС, III г.о.);
 - ✓ подлежи на съдебен контрол (п.р-3-2011, ОСГК; Р-414-2016; 550-2013; 289-2016- IV г.о.; 347-2014, III г. о., ВКС);

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 6

- Намаляване обема на работата – чл.328, ал. 1, т. 3 КТ:
 - ✓ Реално намаление на работата на конкретната длъжност (Р-348-2015-ВКС, IV г.о.);
 - ✓ Подбор;
 - ✓ Преодоляване на предварителната закрила при уволнение по чл. 333 КТ.

Прекратяване на трудовото правоотношение от всички работодатели при извънредно положение – 7

- Спиране на работата за повече от 15 раб.– чл.328, ал. 1, т. 4 КТ:
- ✓ Реално и пълно преустановяване на дейността на предприятието или на отделно звено по преценка на работодателя (Р-408-2006; 635-2004-ВКС, III г.о.), не и на отделен работник (Р-39-2006-III г.о.), но може спиране на отделна пр. функция (Р-835-2005-ВКС, III г.о.);
- ✓ Спор дали трябва да е бездействал р/сл. и дали да се използват всички възможности от работодателя преди уволнение;
- ✓ При прекратяването може работата вече да е възобновена?
- ✓ Няма задължение за подбор или за закрила по чл. 333 КТ.

Прекратяване на трудовото правоотношение при преустановена с акт на орган на власт дейност

□ Преустановяване на дейността по чл. 120в КТ

- Спиране на работата за повече от 15 раб.– чл.328, ал. 1, т. 4 КТ
- Обективна невъзможност за изпълнение на работата по трудовия договор - чл.328, ал. 1, т. 12 КТ:
 - ✓ Реално и обективна невъзможност да се изпълнява работата по трудовото правоотношение;
 - ✓ Невъзможността е по причина в работодателя и не подлежи на субективната му преценка.

МАСОВИ УВОЛНЕНИЯ

- легално дефинирани в § 1, ал. 1 т.9 ДР КТ;
- ✓ Всички уволнения по преценка на работодателя и по причини не в р/сл;
- ✓ В 30 дневен период;
- ✓ За предприятия с над 20 и не повече от 100 служители – поне 10 уволнения и повече от 10% за тези над 100 р/сл.
- процедури за информиране и консултиране в предприятието – чл. 130а КТ
- процедури по уведомяване и обсъждане извън предприятието - чл. 24-25 ЗНЗ;
- Санкции по чл. 83 ЗНЗ - 200 лв. за всяко масово уволнение в нарушение и по чл. 414, ал. 5 КТ.

Други основания за прекратяване на трудовото правоотношение при извънредно положение

- Прекратяване на общи основания по чл. 325, ал. 1 КТ;
- Прекратяване от страна на работника или служителя по чл. 327, ал. 1 КТ:
 - ✓ Работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по КТ – чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ;
 - ✓ Работодателят незаконно едностранно промени мястото или характера на работата или не изпълни друго нормативно задължение – чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ
 - ✓ Работодателят незаконно предостави неплатен отпуск на р/сл – чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ.

Особености в прекратяване на трудовото правоотношение при извънредно положение

- Връчване;
- Срокове:
 - ✓ спират да текат давностни и др. срокове по чл. 3, т. 2 ЗМДИП;
 - ✓ удължават се с 1 месец от отмяната на извънредното положение сроковете по чл. 4 ЗМДИП;
 - ✓ изтичане на срока на предизвестие.

БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!