SAT-2B.313-2-L -02

Critics of the protection according to Article 333 of Labor Code in case of dismissal for breach of discipline

Maria I. Radeva

Критика на закрилата по чл. 333 от Кодекса на труда в случаите на дисциплинарно уволнение

Мария Радева

Critics of the protection according to Article 333 of Labor Code in case of dismissal for breach of discipline: *According to Article 333 of Labor Code in some cases an employer may dismiss a worker only if he obtains advance permission from the labor inspectorate. Protection against dismissal can be used by mothers of a child, who has not attained the age of three years, occupational-rehabilitee workers, workers suffering from a designated disease, workers who have been elected a workers' representative and so on.*

Protection against dismissal according to Article 333 of Labor Code is associated with social protection of labor rights.

The author justifies the thesis that protection against dismissal must not be applied in case of dismissal for breach of discipline, which is a consequence of the fault of the worker.

Key words: *Labor Law, Labor Code, protection against dismissal, dismissal for breach of discipline*

JEL Codes: K310

ПРЕДВАРИТЕЛНИ БЕЛЕЖКИ

Текстът на чл. 333 от Кодекса на труда е озаглавен “Закрила при уволнение”. Цитираният текст е приложим в отделни хипотези на прекратяване на трудовото правоотношение[81], както и по отношение на работници и служители, притежаващи допълнителни правни качества.

Предмет на анализ н настоящата разработка е единствено хипотезата на дисциплинарно уволнение.

Съгласно чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен. С оглед предвидената в чл. 333, ал. 1 от КТ закрила, работодателят може да реализира дисциплинарното уволнение само с предварително разрешение на инспекцията по труда.

Предварителната закрила се прилага спрямо работници и служители, които са: майки на дете до 3-годишна възраст (т. 1), трудоустроени (т. 2), боледуващи от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването (т. 3), започнали ползуването на разрешения им отпуск (т. 4), избрани за представители на работниците и служителите по смисъла на КТ (т. 5), избрани за представители на работещите по безопасност и здраве при работа по реда на КТ (т.5а), са членове на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество (т. 6).

В случаите на трудоустроени работници и служители и такива, които попадат в обсега на Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат

[81] чл. 328, ал. 1, т. 2 - при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата

чл. 328, ал. 1, т. 3 - при намаляване на обема на работата

чл. 328, ал. 1, т. 5 - при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата

чл. 328, ал. 1, т. 11 - при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях

чл. 330, ал. 2, т. 6 - работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен

особена закрила съгласно ал. 333, ал. 1 от КТ (ДВ 33/1987) е поставено и допълнително условие преди уволнението да се вземе мнението и на трудово-експертната лекарска комисия. Цитираната разпоредба на ал. 2 не променя тезата на настоящото изложение, както и общите изводи, с оглед което няма да бъде анализирана самостоятелно.

С право на закрила се ползва и работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен изборен синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му (чл. 333, ал.3). В този случай компетентен да изрази предварителното съгласие е синдикалният орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Дисциплинарно може да бъде уволнена бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро само чрез предварително разрешение на инспекцията по труда.

За целите на настоящото изложение всички цитирани хипотези на предварителната закрила ще бъдат разгледани обобщено. Обосновава се тезата, че предварителната закрила, за всички категории лица, не трябва да обхваща случаите на дисциплинарно уволнение, защото то е последица от виновното поведение на работника или служителя.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Според проф. В. Мръчков[2] идеята на закона е предварителната закрила при уволнение да се предвиди само при основания, при които поради съдържанието им работодателят има свобода на преценка, при извършването на която работодателят може да не вземе под внимание уязвимото положение, в която се намира работникът или служителят. И затова предвижда задължителната намеса на един трети, независим орган – държавен или синдикален, който може обективно да прецени дали даден работник или служител може да бъде уволнен на посочените основания. В отговора на този въпрос се търси и социалната справедливост при извършване на уволнението, като един от основните принципи, върху които са изградени държавата и обществото и трудовото право.

Възникването на основанията по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 от КТ е поставено извън волята на работника или служителя. Нещо повече, основанията по чл. 328, ал. 1, точки 2 и 11 от КТ, могат да се реализират изключително по волята на работодателя. Той разполага (при определени условия) със свобода да променя щатното разписание или да променя изискванията за изпълнение на определена длъжност. Посочените основания по чл. 328, ал. 1 от КТ са в резултат на обективни обстяоетслва (намаляване обема на работа) или зависят от волята на работодателя. В тази връзка предварителна закрила, при посочените основания за прекратяване на трудовото правоотношение, може да бъде обоснована. Включването в правоотношението на третия субект (държавен или синдикален орган) може да предотврати незаконосъобразно уволнение и да “предпази” работника или служителя. За разлика от евентуалния съдебен процес, който може да се развие за продължителен период от време, произнасянето на посочените субекти е значително по-бързо. Не преодоляването на предварителната закрила, до голяма степен, запазва трудовото правоотношение и възпира злоупотребата с работодателска власт.

За разлика от посочените основания по чл. 328, ал. 1 от КТ, дисциплинарното уволнение е последица от виновното поведение на работника или служителя. От тази гледна точка поставянето на една плоскост на посочените основания по чл. 328, ал. 1 от КТ и на дисциплинарното уволнение е необосновано.

Предварителната закрила при уволнение в израз на социалната защита на правото на труд. Нейното предназначение е социалната справедливост при уволнението (гр. дело № 1784/2009, IV Г. О. на ВКС). Това е становището, както в доктрината, така и в съдебната практика. Но същото следва да бъде преосмислено, с оглед дисциплинарното уволнение.

Съгласно чл. 186 от КТ виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. Нарушение на трудовата дисциплина е вид правонарушение. В случаите на нарушаване на трудовата дисциплина на работника или служителя могат да се налагат дисциплинарни наказания, които представляват мерки на принуда от страна на работодателя. Дисциплинарното уволнение е последица от тежко, виновно неизпълнение на трудовите задължения. Дисциплинарното уволнение е израз на отрицателна оценка на трудовото поведение на уволнения[1].

Предварителната закрила по чл. 333 от КТ, в случаите на дисциплинарно уволнение „противопоставя" правата на страните по трудовото правоотношение. От една страна предварителната закрила е израз на социална защита. Но от друга страна - дисциплинарно уволнение е реализрана дисциплинарна отговорност, като последица от виновното поведение на работника.

В практиката, значителният брой случаи са свързани с наличието на основанията по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 (трудоустроени и боледуващи от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването работници и служители). Но направените правни изводи по конкретните хипотези, могат да се разглеждат общо за института на предварителната закрила.

Предпоставка за започване на производството по налагане на дисциплинарно наказание, вкл. и дисциплинарно уволнение, е извършено тежко нарушение на трудовата дисциплина. Въпреки осъщественото виновно поведение от страна на работника, в тежест на работодателя е да преодолее предварителната закрила. Воден от идеята за социалния характер на предварителната закрила, законодателят поставя допълнителни условия пред изправната по правоотношението страна – работодателя.

Закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер, целяща запазване на работника или служителя от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни съображения, поради това за приложението на закрилата няма значение дали работникът е изпълнил задължението си по чл. 2 от Наредба № 5/1987 (за представяне, при поискване, на медицински документи), като значение има единствено дали към датата на връчване на заповедта за уволнение работникът или служителят е страдал от посочените в наредбата заболявания. (гр. дело № 1514/2013, IV Г. О. на ВКС).

Критично следва да се подходи и към правомощията на държавния или синдикалния орган при преодоляване на предварителната закрила Не може да бъде споделено становището, че субектът извън правоотношението – инспекцията по труда или синдикалния орган „може обективно да прецени" дали са налице предпоставките за дисциплинарно уволнение. Още повече, че съгласно съдебната практика разрешението за уволнение (респ. отказа) на административния орган не подлежи на съдебен контрол. Не се изискват мотиви за взетото решение, защото такива изисквания не са законово установени (гр. дело № 1784/2009, IV Г. О. на ВКС). Единственият орган, който осъществява контрол върху законосъобразността на дисциплинарното уволнение следва да бъде съдът.

Всеки един от субектите по трудовото правоотношение, може да има поведение, представляващо злоупотреба с права.

Виновният работник, може да възпрепятства работодателя при установяване на релевантните факти, от които да се прецени дали работникът или служителят попадат

в кръга на лицата по чл. 333 от КТ. От една страна е установено виновно поведение на работника, но от друга работодателят може да бъде затруднен при реализиране на дисциплинарната отговорност. Когато правната норма задължава субектът по едно материално правоотношение да има определено поведение и той не изпълни вмененото му задължение, поведението е недобросъвестно. Затова, позоваването на закрилата по чл. 333, ал. 1 КТ от работник, който не е указал съдействие на работодателя при установяване на заболяването, което има, представлява злоупотреба с права и санкцията е отказ да се признае защита на правото, с което се злоупотребява (гр. дело № 4081/2014, III Г. О. на ВКС).

Възможно е работодателят да наложи незаконосъобразно дисциплинарното наказание - дисциплинарно уволнение. С налагане на наказанието се прекратява и трудовото правоотношение. За работника се поражда правото да обжалва законността на наложеното наказание, но е лишен от възможността на полага труд (по прекратеното правооношение) и да получава трудово възнаграждение.

При предварителната закрила се акцентира на социалния елемент на института. Но в случаите на дисциплинарно уволнение идеята за социалната закрила може да бъде „подменена" и работникът или служителят да черпят права от собственото си виновно поведение.

С оглед изложеното се споделя и критиката на института на предварителната закрила по чл. 333 от КТ, която поставя работодателя в „зависимо" положение от органи, стоящи извън трудовото правоотношение. Предварителната закрила в случаите на дисциплинарно уволнение се определя като неприемлива, тъй като с нея се компрометира дисциплинарната власт на работодателя и се нарушава общото правило, че лицата не могат да черпят права от собственото си противоправно поведение[3].

С практиката на ВКС се стеснява възможността за злоупотреба с права от страна на работници или служители, боледуващи от заболявания, които са основание за предварителна закрила. В случаите, когато работодателят е предприел всички нужни действия за спазване на процедурата по чл. 333, ал. 1, т. 3 и т. 2 от КТ, но със своето поведение работникът или служителят сам е осуетил произнасяне на ТЕЛК и на инспекцията по труда, той не може да черпи права от собственото си недобросъвестно поведение (гр. дело № 711/2012, IV Г. О. на ВКС).

Въпреки цитираната съдебна практика, за работодателя остава задължението да установява действителното здравословно състояние на работника или служителя, за да може успешно да реализира дисциплинарната отговорност, респ. да установява наличието или не на всички релевантни към предварителната закрила основания.

В ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С оглед изложеното се прави предложение de lege ferenda за отпадане на института на предварителната закрила в случите на дисциплинарно уволнение. Отчитайки зависимото положение на работника и служителя, отпадането на предварителната закрила следва да е обвързано със съответната реципрочна отговорност на работодателя в случаите на незаконно уволнение.

Съгласно чл. 225, ал. 1 от КТ при незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. След като може да се говори за злоупотреба от страна на работника или служителя при института на предварителната закрила, то следва да се отчете и възможността за злоупотреба от страна на работодателя. В тази връзка, се прави предложение de lege ferenda за отпадане на ограничението от 6 месеца в хипотезата на чл. 225, ал. 1 от КТ. Подобна хипотеза е уредена в чл. 231 от Закона за съдебната власт, съгласно която след възстановяването на временно

отстранен от длъжност магистрат, се заплаща разликата до пълния размер на трудовото възнаграждение за периода на отстраняването.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда

[2] Мръчков, В. Преглед на съдебната практика на Върховния касационен съд по предварителна закрила при уволнение, сп. Адвокатски преглед, бр. 12, 2013

[3] Филипова, Т. Дисциплинарно уволнение, Университетско издателство „П. Хилендарски, 2015

За контакти:

Гл. ас. д-р Мария Радева, Катедра “Публично-правни науки”, Русенски университет “Ангел Кънчев”, тел.: 0887 299 552, e-mail:mradeva@uni-ruse.bg

Докладът е рецензиран.