



Направените изменения в Кодекса на труда, които обхващат чл.326 КТ, чл.327 КТ, чл.333 КТ са свързани с осигуряване на по-пълна закрила на работниците и служителите при прекратяване на трудовото правоотношение.

- Промените в чл.326 КТ разшириха приложното поле на закрила при прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие, като дадоха възможност чрез КТД да бъдат предвидени клаузи срокът на предизвестиято при уволнение да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника при същия работодател.
- Промените в чл.327 КТ доведоха до създаване на нови правни възможности за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие:
 - при явно влошаване условията на труд в резултат смяна на работодателя поради отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия.
 - възникна възможността без предизвестие да бъде разтрогнат срочен трудов договор в резултат преминаване на друга работа за неопределено време
- Чл.333 КТ увеличи хипотезите при закрила от уволнение:
 - премахна се вече ненужния текст, с който се защитаваха правата на „съпруга на лице, което отбива редовната си военна служба”, поради заличаването на този правен субект.
 - по-важната промяна се състои в изменението на чл.333,ал.6 КТ, с която закрила при уволнение бе дадена на нов субект - бащата - ползващ остатъка от отпуска поради бременност и раждане.

I. Прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие – чл.326,ал.2 КТ

Правното основание за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя с предизвестие се намира в чл.326,ал.1 – „Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работодателя”.

Предизвестие винаги представлява писмен акт, съдържащ волеизявлението на трудещия се за прекратяване на трудовото правоотношение. Срокът на предизвестие се определя от разпоредбата на чл.326,ал.2 КТ, като старата формулировка на закона гласеше: „Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца. Срокът при прекратяване на срочен трудов договор е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока по договора.”

С промяната на чл.326,ал.2 КТ се вмъква изречение второ, което създава нова правна хипотеза, според която в колективен трудов договор срокът на предизвестие при уволнение по чл.328, ал.1,т.1-4 и т.11 може да бъде поставен в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работника или служителя при същия работодател.

Новите моменти, които възникват в случая са следните:

- о новата редакция на закона по никакъв начин не дава право на договарящите се да излизат извън посочените минимални и максимални срокове. Страните по трудовото правоотношение при безсрочен трудов договор не могат да договорят помежду си по-дълга продължителност на предизвестие от предвидените в закона 3 месеца и по-кратка продължителност от минимално установения 30-дневен срок. Що се отнася до срочните трудови договори при тях продължава да важи императивното правило, че срокът на предизвестие е 3 календарни месеца, но не повече от остатъка на срока на договора.

- о срокът на предизвестие зависи от продължителността на трудовия стаж при същия работодател т.е. договарящите трябва да се съобразяват не с общия трудов стаж на работниците или служителите по времето на трудовата им кариера, а с трудовия стаж натрупан при настоящия им работодател.

- о по-голям срок на предизвестие може да бъде договорен чрез КТД. Тук може да се приложи разширително тълкуване на закона и да се приеме, че по-дълъг срок може да бъде договорен между работодател и работник и чрез индивидуално трудово договаряне.

- о договарянето на по-дълъг срок на предизвестие не се реализира при всички видове уволнение, а само при хипотезите на чл.328,ал.1,т.1-4 и т.11 КТ

- при закриване на предприятието

- при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата

- при намаляване обема на работа

- при спиране на работа за повече от 15 работни дни

- при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях

II. Прекратяване на трудовия договор от работника без предизвестие – чл.327

Настоящите промени в чл.327 КТ засягат хипотезите на т.3а и т.7. До редакцията на закона точка 3а се отнасяше само за случаите на промяна на работодателя по чл.123 КТ, при които работникът или служителят имаше право да прекрати без предизвестие трудовото правоотношение, поради значително влошаване условията на труд. В резултат на извършените промени от защитата на чл.327,т.3а вече могат да се ползват и работниците и служителите, които по силата на чл.123а КТ запазват трудовото си правоотношение при промяна на работодателя в резултат отдаване на предприятието

или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия. Така хипотезите, при които може да се ползва предвидената от закона защита, увеличават своя брой на 8:

1. сливане на предприятия
2. вливане на едно предприятие в друго
3. разпределяне на дейността на едно предприятие между две или повече предприятия
4. преминаване на обособена част от едно предприятие към друго
5. промяна на правноорганизационната форма на предприятието
6. смяна на собственика на предприятието или на обособена част от него
7. преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи
8. при промяна на работодателя в случаите на отдаване на предприятието или на обособена част от него под наем, аренда или на концесия.

При тези хипотези правата и задълженията на работодателя - прехвърлител, които произтичат от трудовите правоотношения, се прехвърлят на новия работодател-приобретател. Това задължава новият работодател да осигурява най-малко същите условия на труд за работещите. В случай, че той не спазва това свое задължение законът защитава трудещите се като им дава възможността да прекратят трудовото правоотношение едностранно и без предизвестие.

При изясняване смисъла на понятието „условия на труд“ трябва да се приложи разширително тълкуване, като тук освен работната среда трябва се включат и трудовите възнаграждения, длъжностните задължения и т.н. Ако тези условия са по-неблагоприятни от преди промяната на работодателя, работникът има пълното право да прекрати трудовото си правоотношение на основание чл.327, т.3а.

Според разпоредбата на чл.327, т.7 КТ работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато работи на срочен трудов договор по чл.68, ал.1, т.1 или т.3 и премине да друга работа за неопределено време. За да се реализира тази защита трябва да са налице няколко кумулативно съществуващи предпоставки:

- лицето да работи на срочен трудов договор
 - срочният трудов договор да е от точно определен тип: за определен срок който не може да е по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или акт на Министерския съвет не е предвидено друго (чл.68, ал.1, т.1 КТ) / за заместване на работник или служител, който отсъства от работа (чл.68, ал.1, т.3 КТ)
 - работникът или служителят да сключи нов трудов договор от постоянен характер
- Ако посочените предпоставки са налице отпада необходимостта да бъде спазено изискването на чл.326, ал.2 КТ за връчване на 3-месечно предизвестие при прекратяване на срочен трудов договор. Прекратяването става задължително с писмен акт, като е необходимо посочените в закона основания да са реално настъпили. Трудовият договор се счита за прекратен от момента, в който работодателят получи писменото заявление, с което работникът или служителят изяснява волята си да прекрати трудовото правоотношение.

III. □ □ Закрила при уволнение по чл.333 КТ

Закрилата по този член представлява особен вид процедура, при която работодателят трябва да получи преди уволнението на защитения служител или работник предварително разрешение, съгласие или мнение от съответния оправомощен

държавен, синдикален или здравен орган за неговото уволнение, за да бъде то законно. Ако съответното разрешение е получено след като работодателят е връчил заповедта на защитеното лице, то уволнението ще е незаконно само на това основание.

От предварителната закрила при уволнение се ползват само определена категория лица, които са изчерпателно изброени в чл.333 КТ, като процедурата по защита се задейства само ако работодателят е решил да прекрати трудовото правоотношение на работника или служителя на някои от основанията посочени в чл.333,ал.1 КТ:

- закриване на част от предприятието или съкращаване на щата (чл.328,ал.1,т.2 КТ)
- при намаляване обема на работа (чл.328,ал.1,т.3 КТ)
- при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата (чл.328,ал.1,т.5 КТ)
- при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях (чл.328,ал.1,т.11 КТ)
- когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен (чл.330,ал.2,т.6 КТ)

В резултат направените промени в чл.333,ал.1,т.1 КТ възникват следните особености:

- от закрилата на закона продължава да се ползва работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст – при тази хипотеза законодателят се е въздържал от промени и отсъстват каквито и да било особености. От защита се ползват само работници и служители от женски пол (майка / осиновителка), като е необходимо да имат дете ненавършило 3-годишна възраст.

- отпада закрилата на съпруга на лице, което отбива редовната си военна служба - според Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България Българската армия е професионална, а нейният състав се попълва от кадрови военнослужещи. От 01.01.2008г. фигурата на лицето, изпълняващо наборна военна служба беше премахната от правния мир, като на практика това доведе до заличаване на този правен субект, с което от само себе си отпадна и необходимостта от правна регламентация на този вид правоотношения.

Чл.333,ал.6 КТ бе изменен по следния начин – „работник или служител, който ползва отпуск по чл.163 КТ може да бъде уволнен само на основание чл.328,ал.1,т.1 КТ (при закриване на предприятието)”. Нуждата от тази редакция на закона бе продиктувана от настоящите промени в чл.163 КТ, които дадоха правото на бащата да ползва 15-дневен отпуск при раждане на детето от датата на изписването му от лечебното заведение, както и възможността със съгласието на майката(осиновителката) след навършване на 6-месечна възраст на детето, бащата(осиновителят) да ползва вместо нея отпускът за бременност и раждане за остатък до 315 дни. Това доведе до неминуемо изменение в приложното поле на закрила на чл.333,ал.6 КТ, която се разпростря върху нова правна фигура – бащата / осиновителят, ползващ някой от двата вида отпуск по чл.163,ал.7 и ал.8 КТ. До 31.12.2008г. само майката(осиновителката), имаше право да ползва отпуск поради бременност, раждане или осиновяване, в резултат на което получаваше право на защита по чл.333,ал.6 КТ и можеше да бъде уволнена само на едно основание– при закриване на предприятието. След като чрез чл.163,ал.7 и ал.8 КТ сред лицата имащи право да ползват отпуск поради бременност, раждане и осиновяване бе включена и фигурата на бащата(осиновителя), то той също попадна в приложното поле на закрила на чл.333,ал.6 КТ и при ползването на този вид отпуск единственото основание, на което може да бъде уволнен е „при закриване на предприятието”.