

НЕОБХОДИМОСТТА ОТ ПРОМЕНИ В ЧЛ. 325, АЛ. 1, Т. 2  
ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА*Миролюб Топалов*THE NEED FOR CHANGES IN ART. 325, PARA 1, ITEM 2  
OF THE LABOR CODE*Mirolyub Topalov*

**Abstract:** *The article examines some aspects of the institute of termination of the individual employment relationship. Relevant notes are made. Amendments to the legislation are recommended.*

**Keywords:** *termination of employment relationship, dismissal, requirements.*

Посочената разпоредба се намира в действащия Кодекс на труда. Тя има за предмет както материалноправни (трудоваправни), така и процесуалноправни основания. Какво имам предвид? От текста на разпоредбата (чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ) следва да се има предвид до **уволнен** работник или служител, а не работник или служител, на когото трудовото му правоотношение е прекратено. Кой работник или служител може да бъде **уволнен**? Още повече че, чл. 188, т. 3 КТ, казва: „3. уволнение“, а не „дисциплинарно уволнение“, в частта за видовете дисциплинарни наказания.

Най-напред трябва да се има предвид *институтът* за прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение. Те могат да бъдат разделени на две основни групи. До първата се отнасят т.нар. **общи основания** за прекратяване на трудовия договор<sup>1</sup>. Намират се в чл. 325 КТ. Втората част съставляват хипотези на едностранно прекратяване на трудовия договор. Те са поместени чл. 326 – чл. 330, чл. 336 – чл. 339 КТ. Едностранно прекратяване на трудовото правоотношение, **но от кого** – от работника или служителя или от работодателя? Само когато **работодателят** едностранно е прекратил трудовото правоотношение с работник или слу-

жител по индивидуалното трудово правоотношение, с когото е бил обвързан, именно в това е уволнението. Наличието или липсата на предизвестие няма никакво значение в този случай. Работодателят може да извърши по отношение на трудовия договор по чл. 328 и чл. 330 КТ, а по отношение на други основания за възникване на трудовото правоотношение по силата на препращането – чл. 336 и чл. 339, ал. 1 КТ.

Така или иначе, работникът или служителят бива уволнен. Съществувало е индивидуално трудово правоотношение, но работодателят едностранно го прекратява. Предизвестиято или заповедта са връчени на работника или служителя. С изтичане срока на предизвестиято или част от срока или от момента на получаването на писменото изявление за прекратяване трудовото правоотношение се прекратява (чл. 335, ал. 2 КТ). Какво може да стори работникът или служителят? Може изобщо да не се занимава с този въпрос. Но може и друго. На работника или служителя се дава право по чл. 344, ал. 1 от КТ. Преди да видим, какво му се предоставя от чл. 344 КТ, важен е въпросът със сроковете, в които работникът или служителят може да реагира. Те са уредени в чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ. Това е *двумесечният* срок от датата на

<sup>1</sup> Всъщност – на трудовото правоотношение; ср. гл. XVI – Прекратяване на трудовото правоотношение.

прекратеното индивидуално трудово правоотношение. От тази дата работникът или служителят може да предяви иск по чл. 344, ал. 1 КТ. Нека той да избере втория вариант. В двумесечен срок вратите на съда са открити за неговия иск за оспорване на уволнението.

Според чл. 344 КТ той може: или да оспорва законността на уволнението **пред работодателя** (това са материалноправните, трудовоправните предпоставки), **или пред съда** (това са както материалноправните, така процесуалноправните предпоставки). Казвам „или“, защото по характера си това е едно нерекламационно производство в трудовото право<sup>2</sup>. С оглед на темата, която се обсъжда, само от искове уважените от **съда**<sup>3</sup> се признават, поначало с влязло в сила, сила на пресъдено нещо. Освен това главните искове са: признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ) и възстановяване на предишната работа (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ). Те се ползват със сила на пресъдено нещо плюс конститутивно действие. Останалите искове са акцесорни (допълнителни) – по чл. 344, ал. 1, т. 3 и т. 4 КТ. Те могат да бъдат предявявани, ако са предявени едни от главните искове.

Конститутивното действие на тия два главни иска (чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ) се урежда от разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ. А тя гласи следното: „Трудовият договор се прекратява, която и да е от страните да дължи предизвестие: ... 2. когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или (б.м. – М.Т.) бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви и я заеме в срока по чл. 345, ал. 1“, т.е. поначало в двуседмичния срок от получаване на съобщението за възстановяването си на работа.

Конститутивното действие на тия два иска се урежда в **една** разпоредба. Пропуска се съчинителният съюз „или“. А това води до резултати, които са **диаметрално противоположни**. В единия случай трудовото правоотношение се прекратява, а в другия случай – продължава. Какво имам предвид? Даден работник

или служител е бил уволнен. Той предявява иска си по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ – за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Съдът уважава иска. От получаването на съобщението, работникът или служителят може да си занесе трудовата книжка и да поиска основанието за прекратяването на трудовото му правоотношение да не бъде едно **уволнение** (чл. 328 или чл. 330 КТ – с предизвестие или без предизвестие), а да е едно от **общите основания**, за да бъде прекратено трудовото му правоотношение – чл. 325, ал. 1, т. 2, изпр. 1 КТ. Но във всеки случай трудовото правоотношение **се прекратява** само че с по-късна дата.

А ако той реши, трудовото му правоотношение да бъде **продължено**, а не **прекратено**, какво може да стори той? Той трябва да предяви главния си иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на предишната работа. Как ще може да иска възстановяване на предишната работа, когато е уволнен? Всъщност, като се предявява този иск (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ), иска се не едно нещо, а се искат три неща. Първо: да се признае уволнението за незаконно; второ: да се отмени то (уволнението) и, трето: да се възстанови работникът или служителят на предишната работа, **без да е необходимо** да се позовава на чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Той е **друг иск**, който има други последици. При първия иск (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ), трудовото правоотношение се **прекратява**. По втория иск (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ) трудовото правоотношение **продължава**. Имплицитно (който не е изказан, но се подразбира; който присъства, но не е явно изразен; прикрит) е „вкаран“ първият иск във втория, без да е необходимо, дори е вредно, да се позовава на първия. Защо? Защото правните последици са противоположни. Те са два иска, които се употребяват по искане на титულря, на уволнения работник или служител. По негово искане ще се подбере: или първият, или вторият, **но и двата заедно**. Иначе няма никакъв смисъл. Това положение, поне в теорията, е напълно еднакво<sup>4</sup>.

А какво е днес състоянието на нещата в правоприлагането? Нещата не са така, както би

<sup>2</sup> За разлика от *рекламационни* производства напр. чл. 210 КТ, отново в трудовото право.

<sup>3</sup> По аргумент от чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ.

<sup>4</sup> Например: **Мръчков, В.** Трудово право. 10. изд., София: Сиби, 2018, с. 689–696; **Василев, А.** Трудово право, 1. изд., Ямбол: Светлина, 1997, с. 517–523; **Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, А.** Коментар на Кодекса на труда, 12. изд., София, 2016, с. 1071–1077.

трябвало да бъдат. Последното изменение на КТ, отнасящо се до посочената норма (чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ), е от 1992 г.<sup>5</sup> Съобразно чл. 344, ал. 1 КТ, на това се гледа като на *обективно съединени иски* (?).<sup>6</sup> Ама това, че първият главен иск (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ) противоречи на втория главен иск (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ), че последиците са **диаметрално противоположни**, благодарение на конститутивни, взаимноизключващи се действия, изобщо не се подлага на съмнение<sup>7</sup>. За имплицитността изобщо не става въпрос.

Защо? По мое мнение, защото така е формулирана разпоредбата на чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ. Какво да се направи в този случай? Да се измени разпоредбата, да се **измени нормата**. По тоя начин ще ясно какво иска работникът или служителят и как безпрепятствено да се добере до него. Какво имам предвид?

1) Чл. 325, ал. 1, т. 2 от КТ има в своето съдържание **две** разпоредби. На практика те са две изречения. Изречение първо и изречение второ, свързани със съюза „или“. **Да се разделят тези две изречения** в две самостоятелни правни норми от трудовото право. Чл. 325, ал. 1, т. 2, изр. 1 КТ, да бъде първото изречение, а чл. 325, ал. 1, т. 2, изр. 2 КТ, да бъде *второто*. А съюзът „или“ да отпадне. В правно-техническо отношение, те могат да се разделят като: чл. 325, ал. 1, точки **2** и **2а** КТ.

Така, когато уволненият работник или служител ще предяви иска си по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, трудовото му правоотношение ще се прекрати на едно от общите основания за прекратяване на трудовото правоотношение, а не на основание уволнение (чл. 328 и чл. 330 КТ) по чл. 325, ал. 1, т. 2 КТ. Трудовото му правоотношение се **прекръпява**, макар и с по-късна дата. Датата, на която настъпва едно от общите основания за прекратяване на трудовото правоотношение.

Алтернатива на това решение е, ако работникът или служителят желае да **продължи** изпълнението на трудовите си правоотношения. Той тогава ще предяви иска си по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ. По силата на съдебното решение, все едно че той никога не е бил уволняван (чл. 328 и чл. 330 КТ), трудовото му правоотношение **няма да се прекрати, а ще продължи**. В това е **процесуалната фикция**<sup>8</sup> за продължаване на трудовото правоотношение. Той може да се върне и да продължи предишната си работа по трудовото правоотношение. Ако желае. Но може и да не пожелае. Тогава? Работодателят не може безкрайно да го чака, да започне предишната си работа в изпълнение на съдебното решение. По сегашния текст на чл. 344, ал. 1, т. 2, изр. 2 КТ, казва – „... в срока по чл. 345, ал. 1...“ (КТ). Това е поначало двуседмичният срок от получаване на решението.

Защо се налага това **отделяне** на първата хипотеза (чл. 325, ал. 1, т. **2** КТ) от втората (чл. 325, ал. 1, т. **2а** КТ)? За да е ясно на правоприложителите, не е възможно, в трудовоправната теория да властва едно становище, а в правоприлагането – друго.

2) Втората бележка, която имам към законодателството, е от кого да бъде прогласено това общо основание за прекратяване на трудовото правоотношение – от работодателя или от съда. При това разделяне, във втората хипотеза е ясно – от съда. При първата хипотеза обаче, не е ясно, кой трябва да се произнесе за прекратяване на трудовото правоотношение – работодателят или съдът? Това е така, заради не-рекламационното производство на чл. 344, ал. 1 КТ. Моето мнение е, че само съдът може да се произнесе със силата на пресъдено нещо. И това трябва да се отрази в промените.

<sup>5</sup> ДВ, бр. 100 от 1992 г.

<sup>6</sup> За пример, в: Съдебна практика на Върховния касационен съд на Република България, гражданска колегия 2005 и 2006 г., коментар по прилагането на новия ГПК, С., 2008 г., р. № 1504/03.10.2005 г. по гр. д. № 1049/2003 г., III г. о., с. 339; о. № 620/08.11.2005 г. по ч. гр. д. № 4672005 г., III г. о., с. 390, 391; р. № 1300/23.06.2005 г. по гр. д. № 833/2003 г., III г. о., с. 393 – 395; р. № 1621/13.10.2005 г. по гр. д. № 1149/2003 г., III г. о., с. 398 – 401; р. № 1624/13.10.2005 г. по гр. д. № 1153/2003 г., III г. о., с. 401 – 407; р. № 1173/10.06.2005 г. по гр. д. № 2415/2004 г. III г. о., с. 407 – 409.

<sup>7</sup> За обективното съединяване на иски, ср.: **Сталев, Ж.** Българско гражданско процесуално право, 6. доп. и прераб. изд. София: Сиела, 2000, с. 417–423.

<sup>8</sup> Фикцията, че никога не е било прекратявано; а то всъщност е било прекратявано.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

**Василев, А.** Трудово право, 1. изд., печатница „Светлина“, Ямбол, 1997. // **Vasilev, A.** Trudovo pravo, 1. izd., Yambol: Svetlina, 1997.

**Мръчков, В.** Трудово право, 10. изд. София: Сиби, 2018. // **Mrachkov, V.** Trudovo pravo, 10. izd. Sofia: Sibi, 2018.

**Мръчков, В., Средкова, Кр., Василев, А.** Коментар на Кодекса на труда, 12. изд., София, 2016. // **Mrachkov, V., Sredkova, Kr., Vasilev, A.** Komentar na Kodeksa na truda, 12. izd., Sofia, 2016.

**Сталев, Ж.** Българско гражданско процесуално право, 6. доп. и прераб. изд. София: Сиела, 2000. // **Stalev, Zh.** Balgarsko grazhdansko protsesualno pravo, 6. dop. i prerab. izd. Sofia: Siela, 2000.

**Съдебна практика** на Върховния касационен съд на Република България, гражданска колегия 2005 и 2006 г., коментар по прилагането на новия ГПК. София, 2008. // **Sadebna praktika** na Varhovnia kasatsionen sad na Republika Balaria, grazhdanska kolegia 2005 i 2006 g., komentar po prilaganeto na novia GPK. Sofia, 2008.