

# НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕ

когато Работодателят е решил да се освободи от нас

---

[www.NFTINI.org](http://www.NFTINI.org)

**Правото на труд** е гарантирано от закона – Работодателят не може просто да ни освободи от работа, защото така е решил. Гаранцията на труда е резултат от съвременното разбиране, че **за повечето хора трудът е основен източник на средства за съществуване**. Незаконното уволнение може да превърне един икономически активен човек в тежест за обществото (нужда от социални помощи) и може да постави Работодателя в господстващо положение (или слушаш, или оставаш без работа). Затова **трудовете право посочва императивно (задължително) кога и как можем да бъдем уволнени**. Всяко отклонение от това е незаконно и такова уволнение подлежи на [отмяна от Съда](#).

**Типично освобождаване без обосновка се извършва в срока на изпитване** – ако трудовият договор е сключен с такъв срок (в полза на Работодателя; или в полза и на двете страни). В този срок (до **6** месеца) Работодателят трябва да проследи как работим и да ни уволни, ако не е доволен – без да дължи каквато и да било обосновка за решението си. Целта на тази възможност обаче не е да овласти Работодателя просто да се освободи от нас – а да ни изпита как се справяме с работата. Ето защо това **уволнение е незаконно, ако Работодателят не ни е изпитал наистина**, а просто е намерил лесен начин да ни освободи. Често за тази цел недобросъвестни Работодатели ни подвеждат да сключим „нов трудов договор“, за „по-висока“ и/ли „по-скъпоплатена“ длъжност, като незабелязано вписват и срок за изпитване; и на другия ден издават заповед за уволнение. Очевидно в първия работен ден не е било възможно да бъдем изпитани – налице е **злоупотреба с право** и уволнението подлежи на отмяна.

Често срещана измама е при смяна на собствеността върху предприятието „новият“ Работодател да „преназначава“ работещите със срок на изпитване. Трябва в тази връзка да се отбележи, че подобно „преназначаване“ е **правно недействително** – заварените работещи продължават да се ползват от заварените трудови правоотношения, започнати при „стария“ Работодател и не е необходимо никакво „преназначаване“. Така, ако „преназначаването“ е на същата длъжност, но се впише допълнително срок на изпитване, **това вписване ще бъде също недействително** и евентуално последващо уволнение на това основание ще подлежи на отмяна от Съда.

**Друго освобождаване без обосновка се извършва на ръководни служители** от новоназначения главен управляващ на предприятието (управител, изпълнителен директор и пр.). Това уволнение е допустимо за служители с ръководни функции (началници на звена, главни юриконсулти, главни счетоводители и др.) и може да бъде извършено в срок до **9** месеца от назначаване на главния управляващ. В този срок главният управляващ трябва **да подбере свой ръководен екип**, с който да реализира намеренията си за повереното му предприятие. Ето защо това уволнение е незаконно, ако главният управляващ ни освободи не в изпълнението на **конкретна бизнес задача**, възложена му с договора за неговото назначаване – налице е **злоупотреба с право** и уволнението подлежи на отмяна.

**Още едно освобождаване без обосновка се извършва на работещи с придобито право на пенсия** – без значение дали вече са се пенсионирали или просто имат право на това. Следва да е придобито право на **пенсия за осигурителен стаж и възраст** (вкл. в намален размер), но не и право на пенсия на някое друго основание.

Специфично основание за освобождаване от работа е навършването на **65-годишна** възраст при учените (професори, доценти и доктори на науките), работещи в научноизследователски институти и висши

учебни заведения – освен ако по предложение на Катедрения съвет и Съвета на основното звено и/ли филиала, след решение на Академичния съвет, трудовият договор не бъде удължен за срок до **3** години.

**Друга типична форма на освобождаване от работа е „по взаимно съгласие“.** Това може да стане по инициатива на Работодателя (срещу обезщетение поне **4** брутни заплати); или по инициатива на работещия, без обезщетение.

**Типична измама е на работещия да се поднесе за подпис „молба“** за освобождаването му „по негова инициатива“, в която не е записана дата; или за която молба бива лъган, че е някаква „лишена от действително значение формалност“.

**Подписът под една „молба“ е доказателство, че тази „молба“ наистина изхожда от „молителя“.** Следователно Работодателят може „да изпълни“ нашата „молба“, ако сме се подписали под нея и ако той разполага с подписан екземпляр – независимо от евентуални противни уговорки.

**Често срещана измама е „молбата“ да се озаглавява по друг начин – „заявление“, „изявление“, „решение“ и т.н. – и да ѝ бъде придаден вид, че се отнася до нещо друго.** Целта е работещият да се подведе за действителното значение на това, което му е поднесено за подпис. Ето защо всяко нещо, което някой ни поднася за подпис, трябва да се прочете **внимателно, на спокойствие, изцяло**; и по възможност **преди евентуалното подписване да се консултираме с юрист за неговото значение.**

Във връзка с последното – **ясен индикатор за измама** са исканията на Работодатели, които припират **подписът да се положи „незабавно“**; както и пречките, които създават пред това копие от поднесения за подпис документ **да се „изнесе“ от канцеларията** за консултация с юрист преди евентуалното подписване.

**Следваща типична форма на освобождаване от работа е при съкращение.** Това включва закриване на предприятието или на част от него, промяна в организацията на труда или намаляване в обема на работа, което довежда до отпадане на необходимостта от някои (или всичките) работещи. Законът без съмнение дава възможност Работодателят да променя структурата на заетостта, за да я приспособява към своите бизнес нужди. Но тази възможност не включва право на Работодателя да освобождава конкретни „нежелани“ колеги, просто защото така е решил. За да бъде съкращението законосъобразно, трябва действително да има промяна в структурата на заетостта (**промяна в щатното разписание** на предприятието), произтичаща от **действителни бизнес нужди**. И ако се освобождават определени колеги, но на работа остават други, които са на същата длъжност, трябва да има извършен справедлив подбор, така че **на работа да останат тези, които са по-квалифицирани и работят по-добре**. Ето защо това уволнение е незаконно, ако съкращение не е извършено или съкращението е извършено само привидно; както и ако подбор не е извършен или подборът е извършен привидно – с едничката цел конкретни колеги да бъдат освободени от работа – налице е **злоупотреба с право** и уволнението подлежи на отмяна.

**Друга форма на освобождаване от работа е при липса на образование / квалификация / качества,** необходими за заемане на длъжността. Следва да се има предвид, че безусловно основание за освобождаване е само такава липса на образование / квалификация, която е изискуема по нормативен акт. Но ако Работодателят сам е въвел изискването за образование / квалификация и въпреки това е назначил работещ без такова образование / квалификация, той не може на по-късен етап да го освободи на това основание. Ако обаче Работодателят въведе на по-късен етап (след назначаването) изисквания за образование / квалификация / качества и работещият не отговаря на тези изисквания, освобождаването ще бъде законно, само ако се посочи ясно и недвусмислено какви точно качества липсват у работещия и как това се отразява неблагоприятно на работата.

**Последна типична форма на освобождаване от работа е дисциплинарното уволнение.** Следва да се отбележи, че за налагането на това най-тежко дисциплинарно наказание в закона е предвидена специална процедура, при която Работодателят е длъжен да изиска **писмени обяснения** от работещия за **конкретни дисциплинарни нарушения** (описани по време, място, начин на извършване), в чието извършване работещият бива обвиняван; да събере посочените от работещия **доказателства**, да прецени тяхната **достоверност** и евентуално да издаде заповед, в която **да обоснове ясно тежестта** на извършените нарушения и **съизмеримостта** им с налагане на най-тежко дисциплинарно наказание. Ако работещият не е поканен да даде писмени обяснения; ако посочените от работещия доказателства не са събрани и/ли не са преценени; ако не е доказан фактът на извършване на нарушението; ако не е обоснована тежестта на нарушението и нейната съизмеримост с най-тежко дисциплинарно наказание; или ако наказанието е наложено за нарушения, различни от тези, за които са искани писмени обяснения – налице е **привидно осъществяване на процедурата** и уволнението подлежи на отмяна.

Трябва да се има предвид, **дадените писмени обяснения от работещия са от критична важност** за по-нататъшното развитие на дисциплинарната процедура. Ето защо не се препоръчва да се отказваме от тази възможност, както и не се препоръчва да формулираме писмените си обяснения прибързано. Често срещана злоупотреба на Работодателите е **да ни изнудват да дадем писмени обяснения „веднага“** – срещу което трябва ясно да заявим, че ще дадем писмени обяснения „в разумен срок“, позволяващ ни да обмислим ситуацията и да се консултираме при необходимост с юрист.

**Често се прилага изнудване** за подписването на „молба“ за освобождаване „по взаимно съгласие“, за **да се избегне дисциплинарно уволнение**. Трябва в тази връзка да се отбележи, че „скалъпването“ на несъществуващо дисциплинарно нарушение, което да доведе до „законосъобразно“ дисциплинарно уволнение, не е лесна задача. В повечето случаи недобросъвестни Работодатели злоупотребяват със страховете на работещите, като им внушават, че могат да ги уволнят дисциплинарно. Обикновено такива Работодатели пропускат да отбележат, че подобно уволнение при оспорване в Съда подлежи на юридическа преценка и тогава ще се наложи да се доказват, че дисциплинарното нарушение наистина е извършено и вината на уволнения е установена по безспорен начин.

**Някои категории работещи се ползват от специална закрила срещу уволнение**, която трябва да бъде преодоляна от Работодателя, за да бъде уволнението законно:

- при намаляване обема на работа и/ли съкращаване на щата (когато част от предприятието продължава да работи);
- при промяна на изискванията за заемане на длъжност (когато работещият не отговаря на тях);
- при липса на качества у работещия за ефективно изпълнение на работата; и
- при налагането на дисциплинарно уволнение

– за уволнение се изисква предварително разрешение от [ИА „Главна инспекция по труда“](#) за всеки отделен случай:

- при майки с малки деца (до навършване на 3-годишна възраст);
- при избрани представители на работещите, вкл. във връзка с безопасност и здраве при работа, и при членове на органи за преговори, европейски работнически съвети и представителни органи в европейско търговско или кооперативно дружество (докато трае представителството);
- при работещи, ползващи законен отпуск (докато трае отпускът);
- при трудоустроени или страдащи от исхемична болест на сърцето, активна форма на туберкулоза, онкологично, професионално, психиатрично заболяване и/ли диабет.

В последния случай се изисква предварително решение и от съответната Трудово-експертна лекарска комисия (ТЕЛК).

**Бременна работеща, както и такава в напреднал етап на лечение ин-витро** или в отпуск поради **бременност и раждане** може да бъде уволнена само при закриване на цялото предприятие; при отказ да последва предприятието или съответното звено, когато то се премества; и при възстановяване на заеманата длъжност на незаконно уволнен работещ. Дисциплинарно уволнение на такава работеща може да бъде наложено само с предварително разрешение от **ИА „ГИТ“**.

**Член на синдикално ръководство** може да бъде уволнен на горните основания през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до **6** месеца след това, само с предварителното съгласие на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Специалната закрила при уволнение по предходните текстове е **неприложима** при прекратяване на **допълнителен трудов договор**; както и при **лъжливо деклариране**, че не се ползваме от закрила.

**Когато считаме, че уволнението е незаконно и желаем да бъде отменено от Съда**, имаме право да оспорим заповедта за прекратяване на трудовия договор в срок до **2** месеца от нейното връчване. Този срок тече от датата, която е записана до нашия подпис при връчване на заповедта; или от датата, отразена в обратната разписка на препоръчаното писмо, с което ни е изпратена заповедта до нашия известен за Работодателя адрес, след като сме отказали да ни бъде връчена или след като не сме намерени, за да ни бъде връчена.

Важно е да се има предвид, че нашият отказ заповедта да ни бъде връчена (и в частност отказът ни да положим подпис за удостоверяване на връчването) **не спира изпълнението на заповедта**. Същата ще бъде връчена „при отказ“ (с подписите на двама свидетели) и ще ни бъде изпратена в препоръчано писмо с обратна разписка, до известния за Работодателя наш адрес. Ако откажем да получим препоръчаното писмо (или не бъдем намерени на адрес), отразяването от пощенския служител ще се разглежда като „дата на връчване“ и **срокът за съдебно оспорване ще започне да тече** от този момент – без значение, че ние в действителност изобщо не разполагаме с копие от заповедта. Ето защо е препоръчително да приемаме адресираните до нас заповеди, като внимаваме за достоверно вписване на **датата на връчване** (и в нашия екземпляр, и в този на Работодателя), за да не бъде вписана на по-късен етап „задна дата“ и да се окаже, че срокът вече е изтекъл.

Силно препоръчително е **да не чакаме края на двумесечния срок** при желание да оспорим незаконна заповед за уволнение – а възможно по-бързо да установим контакт с доверен адвокат, който да направи необходимите предварителни проучвания и да подготви документацията за внасяне в Съда. Така, ако възникнат непредвидени усложнения, ще можем да реагираме и да се подготвим успешно за предстоящата съдебна битка. При отмяна на уволнението като незаконно имаме право на това да бъдем **възстановени на заеманата преди това длъжност** (ведно с всички произтичащи от това придобивки, вкл. отбелязване в трудовата ни книжка); да ни бъде изплатено **обезщетение** за оставане без работа в размер брутното ни трудово възнаграждение за времето на оставане без работа, но не повече от **6** месеца (или разликата между него и по-ниската получавана заплата, ако междуременно сме работили); да бъдат преведени дължимите **осигурителни вноски** за целия период на оставане без работа; и да ни бъдат възстановени сторените **разноски по делото** – ведно с **лихви** за забава.



Разпространява се **за свободно ползване** съгласно Лиценза за Свободна документация **GNU-FDLv1.3** – срещу което се задължаваш да цитираш авторството, да не ограничаваш свободата и да не създаваш заблуждаващо впечатление, че те подкрепяме. **Copyright © 2019 НФТИНИ** при КТ „Подкрепа“