

# Прекратяване на трудово правоотношение поради спиране на работата

---

Termination of Employment Relationship Because  
of Suspension of Work

**Жанета Христова<sup>1</sup>**

## **SUMMARY**

The present study reflects one of the possibilities given to the employers during the temporary suspension of the work process – the termination of the employment relationship. Besides, the analysis distinguishes the suspension's main characteristics under the Bulgarian labour legislation and doctrine as well. The employers should consider these issues to implement the employment relationships' termination consistent with legal requirements.

## **KEY WORDS**

Employment Relationship; Suspension of Work; Termination of Employment Relationship

---

<sup>1</sup> Ас. г-р Жанета Христова, катедра „Частноправни науки“ на УНСС, e-mail: janet.hristova@abv.bg (Assist. Prof. Dr. Janeta Hristova, Department of Private Law, UNWE, e-mail: janet.hristova@abv.bg).

Предмет на настоящото изследване е една от възможностите при престой, предоставени на работодателя от българското трудово законодателство, а именно прекратяване на трудовото правоотношение. Като се стъпи на съдебната практика и доктрината, освен самия фактически състав на спирането на работата (основание за прекратяване) се анализират и неговите особености. Те го отличават от групи сходни обстоятелства, които трябва да се имат предвид от работодателите при законосъобразно преустановяване на трудовото правоотношение. С оглед на настоящата епидемиологична обстановка това е едно от често използваните основания за уволнение на работниците и служителите, което обуславя актуалността и обществената значимост на изследването.

## Терминологични бележки

Спирането на работата е установено в чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ като основание за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя с предизвестие. Законодателят не е дефинирал понятието „спиране на работата“, но неговата същност и съдържание са утвърдени в съдебната практика и доктрината. В тях то се разглежда като аналогично на понятието за **престой**, което се употребява в чл. 120, ал. 1 и 2, чл. 267, ал. 1, чл. 173, ал. 4 от КТ, чл. 37б, ал. 1, т. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО), чл. 16, ал. 2, т. 5 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ) и пр. Съгласно съдебната практика престоят е „състояние, при което работникът или служителят не работи и не изпълнява задълженията си по трудов договор поради цялостно или частично преустановяване дейността на предприятието“<sup>2</sup>, изразява се във временно преустановяване на дейността на предприятието поради организационно-технически или икономически причини<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III з. о. на ВКС.

<sup>3</sup> Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр. г. № 977/2014 г., IV з. о. на ВКС.

При него работникът или служителят обективно е в състояние да изпълнява трудовата си функция, но материалните или организационните условия на трудовия процес не позволяват да я осъществява, т.е. работната сила не може да бъде използвана<sup>4</sup>. Това пасивно състояние на бездействие е последица от спирането на работата поради липсата на необходимите веществени или организационно-технически условия за изпълнението ѝ.

По своята същност и съдържание спирането на работата като основание по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ съответства на престоя, както се приема единогласно и в практиката, и в доктрината: спирането на работата означава престой на работника или служителя, състояние, при което той не работи, не изпълнява задълженията си по сключения трудов договор<sup>5</sup>. В Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС се посочва, че „престоят е последица от спирането на работата поради организационно-технически или икономически причини“. Разликата следователно е в ударението върху една от двете характеристики – върху бездействието на работника или служителя или върху липсата на средствата за производство. Както посочва Васил Мръчков при престой акцентът се поставя върху състоянието на неактивност, на неизпълнение на трудовите задължения, а при спирането той е поставен върху отсъствието на необходимите организационно-технически условия за извършване на работата<sup>6</sup>. Аргумент в полза на това становище е и изискването за продължителност на спирането на работата по-

---

<sup>4</sup> Относно понятието за престой вж. Л. Радоилски. *Трудово право на Народна република България*. София, Наука и изкуство, 1957, с. 500; К. Средкова. *Трудово право. Специална част. Дял I Индивидуално трудово право*. София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, с. 122; В. Мръчков. *Трудово право. 10-то изд.* София, Сиби, 2018, с. 307; А. Василев. *Трудово право*. Бургас, БСУ, 1997, с. 180.

<sup>5</sup> Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС; Мръчков (2018), с. 620; А. Василев, Р. Койчева. *Трудово право. Основи на правото. Книга втора*. София, Сиела, 2013, с. 346; Василев (1997), с. 496; К. Средкова, В. Мръчков, А. Василев. *Коментар на Кодекса на труда. 12-то изд.* София, Сиби, 2016, с. 992 – 993, *passim*.

<sup>6</sup> Мръчков (2018), с. 620.

вече от 15 дни, през които работникът или служителът фактически реално следва да е бездействал, да не е работил. Ето защо в настоящото изследване използвам термините „престой“ и „спиране на работата“ като синоними. Смятам обаче че правно-технически за по-голяма яснота на закона за едни и същи явления е необходимо законодателят да употребява едни и същи понятия. Според мен *de lege ferenda* следва терминът „спиране на работата“ в чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ да се замени с по-общоприложимото понятие „престой“.

## Отграничение от други основания

Спирането на работата като основание за прекратяване на трудовото правоотношение трябва да се разграничава от някои други сходни основания. Често те са следствие от причини (външни или вътрешни), които са близки или дори еднакви по своята същност. В зависимост от тяхното отражение върху трудовия процес обаче те водят до различни правни последици и съответно различни способи за преодоляването им, което определя и необходимостта да се познават техните специфични особености.

На първо място спирането на работата е различно фактически състояние от закриване на част от предприятието като основание за прекратяване по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ. При **закриване на част от предприятието** дейността на обособено звено от него окончателно се преустановява за бъдеще не само фактически, но и юридически. Ето защо закриването трябва да се осъществи от компетентния орган по установения в нормативен акт или във вътрешноорганизационните правила ред в зависимост от устройството и управлението на предприятието<sup>7</sup>. С прекратяването на дейността отпада и необходимостта от работната сила, заета с извършването ѝ, което налага нейното освобождаване, като се закриват всички щатове, принадлежащи към структурата<sup>8</sup>. Това е трайно и окончателно фактически и юридически

---

<sup>7</sup> Средкова (2011), с. 440, 443.

<sup>8</sup> Пак там, с. 441, 443.

състояние за разлика от спирането, при което дейността се преустановява фактически за определено време, като има реални очаквания за нейното възобновяване и продължаване. Съответно при него не се правят структурни промени, а юридически не се закрива част от предприятието и не се премахват длъжности. Съгласно съдебната практика двете основания са несъвместими като наличието на първото основание, което е с по-широк фактически състав, изключва второто основание<sup>9</sup>.

Различно от спирането на работата като основание е и **съкращаването на щата** по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ. При него се закриват отделни длъжности, като се премахват изобщо или съществено се преобразуват и трансформират в нови длъжности с други трудови функции. Причините за това могат да бъдат различни: отпадане на необходимостта от длъжностите, рационализиране на работата, разпределение на задълженията по съответната длъжност и т.н. В този случай не се променя дейността като цяло, тя нито се преустановява окончателно, нито намалява съществено, а за в бъдеще се премахват отделни бройки от утвърдения общ брой работници или служители, за да съответства качествено и количествено работната сила за ефективно осъществяване предмета на дейност на работодателя. Фактичното премахване или трансформация на щатните бройки трябва да се извърши с решение на компетентния орган по съответния ред. При спирането на работата не се правят структурни промени в щатното разписание, не се закриват и преобразуват длъжности, защото се очаква, че състоянието е временно и ще бъде преодоляно.

Спирането на работата трябва да се разграничава и от основанието по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ **намаляване обема на работата**. То представлява намаляване на производствената програма, на количеството на продукцията, обема на стокооборота, обема на услугите и т.н.<sup>10</sup> При него не се преустановява дейността на предприятието, а само се „свива“

---

<sup>9</sup> Решение № 408 от 03.04.2006 г., III з. о. на ВКС.

<sup>10</sup> Вж. Решение № 29 от 08.02.2011 г. по гр. г. № 265/2010 г., IV з. о. на ВКС; Решение № 21 от 01.02.2010 г. по гр. г. № 5101/2008 г., I з. о. на ВКС.

нейният обем поради намаляване на потребността от производствена дейност, без да се преустановяват изцяло определени дейности. Това води до пропорционално намаляване на персонала във всички или в повечето звена на предприятието, без да се закриват изцяло определени негови структури. За разлика от намаляване обема на работа при спирането ѝ дейността е напълно преустановена, не се извършва каквато и да е работа в цялото предприятие, в част от предприятието или от определени длъжности.

От 30 юли 2010 г. в Кодекса на труда беше установено едно ново основание за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без **предизвестие** – преустановяване дейността на работодателя по чл. 327, ал. 1, т. 10 КТ във връзка с Наредба № РД-07-8 от 27.10.2010 г. за реда за извършване на проверка по чл. 327, ал. 2 КТ. Съгласно легалната дефиниция на § 1, т. 14 КТ преустановяване на дейността е налице при „фактичeskото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост“. Следователно, когато работодателят е преустановил окончателно дейността си, без да е прекратил по надлежния ред трудовото правоотношение на работника или служителя, той може сам да направи това, като отправя писмено заявление до работодателя или, ако той не може да бъде намерен, до съответната Инспекция по труда. При спиране на работата става дума за фактичeskо състояние, резултат от обективни причини, които имат за последица липса на организационно-техническите или веществени условия за трудовата дейност и които не зависят от решението на работодателя или друг компетентен орган. Ето защо спирането на работата изрично е изключено в § 1, т. 14 КТ като причина за преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието по смисъла на чл. 327, ал. 1, т. 10 КТ.

Трябва да се има предвид обаче, че в някои случаи е възможно да бъде осъществен фактичeskият състав едновременно на две основания за прекратяване на трудовото правоотношение например спиране на работата за повече от 15 работни дни по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ и съкращаване на щата

по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ. Съгласно установената съдебна практика при такава хипотеза, ако двете основания за уволнение не се изключват взаимно, работодателят може законосъобразно да прекрати трудовото правоотношение на всяко едно от тях<sup>11</sup>.

## Фактически състав на основанието

Законодателят е установил различни правни средства за отговор на работодателя при престой, обозначавани в правната литература като „пасивни“<sup>12</sup>. Те са юридически равностойни, но в различна степен целесъобразни и са израз на неговата работодателска власт с оглед на това, че той носи и риска от резултатите на труда. Тези мерки са изрично и изчерпателно регламентирани в КТ и съставляват елемент от законовото съдържание на трудовото правоотношение. Работодаелят може да остави работника или служителя в престой (чл. 267, ал. 1 и 2 КТ), временно да промени трудовата функция и/или мястото на работа на работника или служителя (чл. 120, ал. 1 и 2 КТ); да му предостави ползването на платен годишен отпуск (чл. 173, ал. 4 КТ); да го уволни едностранно с предизвестие (чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ). Коя от предвидените в закона възможности да избере е субективно право на работодателя<sup>13</sup>. Когато в престой са едновременно няколко служители, той може да определи еднакви или различни мерки спрямо всеки от тях, така че да

---

<sup>11</sup> В този смисъл Решение № 38 от 04.03.2015 г. по гр. д. № 3695/2014 г., IV з. о. на ВКС.

<sup>12</sup> А. Александров определя „пасивните“ мерки като правни действия на работодателя за изменение или прекратяване на трудовите правоотношения, а „активните“ мерки като различни по своята целесъобразност икономически и управленски решения на ръководството на предприятието, които не подлежат на съдебен контрол (разкриване на нови производства, търсене на нови пазари и др.), срвн. А. Александров. Действия на работодателя при намаляване обема на работата или нейното спиране. *Труд и право*, 5 (2010), с. 16 – 17.

<sup>13</sup> Вж. Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. по тълк. д. № 3/2011 г., ОСГК на ВКС.

постигне най-целесъобразното решение съобразно потребностите на дейността, която осъществява.

Ако престоят е продължителен, работодателят може да уволни работника или служителя на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Прекратяването на трудовото правоотношение е **субективно материално преобразуващо трудово право на работодателя** като крайно средство за решаване на ситуацията при спиране на работата, когато е трайно и не се очаква да бъде преодоляно. То е от категорията на т.нар. „икономически основания“ за уволнение по инициатива на работодателя<sup>14</sup>. В литературата се посочва също така, че основанията по чл. 328 КТ са **безвиновни**. Те изключват вината на работника или служителя<sup>15</sup>. Тъй като престоят може да бъде и по вина на работника или служителя, поставя се въпросът дали в този случай работодателят може да го уволни на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Смятам, че отговорът е положителен. Във фактическия му състав не се включва предпоставката престоят да не е по вина на работника или служителя. Квалификацията на основанията като безвиновни и обективно не трябва да се тълкува разширително, а в смисъл, че работата обективно, фактически, реално не може да продължи. Следователно независимо дали престоят е по вина, или не е по вина на работника или служителя, ако са налице предпоставките на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ работодателят разполага със субективното право да го уволни.

Фактическият състав на основанията включва два елемента, които трябва да са налице **кумулятивно**: 1) работата да е спряна, преустановена; 2) спирането на работата да е продължило повече от 15 работни дни.

Както беше посочено, **спирането на работата** като основание за уволнение е налице при временна обективна невъз-

---

<sup>14</sup> Тълкувателно решение № 2 от 23.03.2011 г. по тълк. г. № 2/2010 г., ОСГК на ВКС.

<sup>15</sup> Например Средкова *et al.* (2016), с. 981.; Решение № 915 от 20.06.2006 г., III г. о. на ВКС.



можност за осъществяване на дейността на предприятието<sup>16</sup>. Основните му правни характеристики като юридически факт на трудовото право са следните:

- Спирането на работата е **обективно състояние**. Независимо от човека воля се преустановява на дейността на предприятието, в резултат от което работната сила не може да бъде използвана. То е нов юридически факт, настъпил след възникване на трудовото правоотношение<sup>17</sup>. Това състояние може да засегне както един работник или служител, така и предприятието като цяло или отделно негово поделение. Без значение са причините за него достатъчно е реално, фактически дейността да не може да продължи.

- Работата е преустановена поради **липса на някой от веществените или организационно-техническите елементи на трудовия процес**. Налице е работната сила, но липсва другият елемент на трудовия процес – оръдията и предметите на труда или организационно-техническите условия за използване на работната сила. Причините за това могат да бъдат **външни** (например природни или обществени бедствия и аварии или други форсмажорни обстоятелства), или **вътрешни** – икономически (например липса на финансови и други средства), технически (производствена авария), веществени (липса на суровини, материали, оборудване), организационни (нецелесъобразни или несвоевременно взети решения относно управлението и организацията на трудовия процес) и т.н. Задължението за осигуряване на тези материални и организационни предпоставки за използване на работната сила е на работодателя (чл. 124 КТ във връзка с чл. 127, ал. 1 КТ). Причините, поради които той не е изпълнил своето задължение, са без значение.

---

<sup>16</sup> Средкова *et al.* (2016), с. 992 – 993. Вж. относно спирането на работата като основание за прекратяване на трудовото правоотношение Средкова (2011), с. 443; Мръчков (2018), с. 620 – 621; Средкова *et al.* (2016), с. 991 – 994.; Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III з. о. на ВКС; Решение № 84 от 2000 г., III з. о. на ВКС; Решение № 648 от 2005 г., III з. о. на ВКС и гр.

<sup>17</sup> Тълкувателно решение № 22 от 20.04.1990 г. по гр. г. № 3/1990 г., ОСГК на ВС.

- В резултат **работната сила не може да бъде използвана** (работникът или служителят не може да работи), въпреки че обективно е в състояние да осъществява своята трудова функция. Налице е причинно-следствена връзка между преустановяването на дейността и престоя на работника или служителя<sup>18</sup>, а неговият престой е последица от спирането на работата, тъй като трудовете му задължения са във функционална връзка с дейността на предприятието.

Изискването за траен характер на спирането на работата е отразено в условието то **да е продължило повече от 15 работни дни**. Във връзка с тази предпоставка трябва да се има предвид следното.

- Законът изисква преустановяването на работата да е продължило **повече от 15 работни дни**. Следователно субективно, преобразуващо право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение възниква на 16-я работен ден. Ако заповедта за уволнение бъде връчена на 15-я ден, тя ще бъде незаконосъобразна. Без значение е дали след уволнението престоят е продължил повече от 15 дни. Тази продължителност отразява относително трайния характер на състоянието, което създава неопределеност в отношенията между страните, изход от която законът намира в уволнението на работника или служителя като крайно разрешение на ситуацията<sup>19</sup>. Фиксирането на срока на повече от 15 дни (и то работни) е въведено с изменение на КТ от март 2001 г.<sup>20</sup>, като преди това той е по-дълъг – 30 календарни дни. Смятам, че намаляването му съответства на динамиката на пазарните отношения в условията на свободна стопанска инициатива, като се балансират интересите на работниците и служителите и на работодателите.

---

<sup>18</sup> Решение № 39 от 20.01.2006 г. по гр. г. № 1805/2003 г., III г. о. на ВКС.

<sup>19</sup> Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС; Тълкувателно решение № 22 от 20.04.1990 г. по гр. г. № 3/1990 г., ОСГК на ВС.

<sup>20</sup> ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г. Тъй като тази промяна се отнася само до размера на срока, но не и до същността на основанието, и при новата му редакция съдебната практика, цитирана в изследването, е релевантна.

- Срокът от 15 дни се изчислява в **работни** дни, а не календарни и следователно от него се изключват почивните и празнични дни.

- Работните дни, през които трае престоят, трябва да са **непрекъснати**, последователни, а не да са сумирани общо за определен период от време. Те може да са разделени единствено от почивни дни, официални празници или отпуск поради временна неработоспособност.

Тези 15 работни дни трябва да са **изминали реално**, а не да се очаква такава продължителност на престоя. Това е един от често срещаните въпроси в правоприлагането – от кой момент следва да бъде извършено уволнението на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Докато трае престоят (спирането на работата за повече от 15 дни) или след него. Едно от становищата, изразени в трудовоправната литература, поддържа тезата, че е достатъчно спирането да е предстоящо и не е необходимо да се изчаква реалното изтичане на този срок. Например Атанас Василев посочва, че „правото на уволнение възниква, ако е сигурно, че престоят ще продължи повече от 30 дни<sup>21</sup>, не е необходимо да са изтекли повече от 30 дни от началото на престоя. Достатъчно е при спирането на работата да е сигурно, че престоят ще продължи повече от 30 дни например при капитален ремонт, при авария, чието отстраняване технологически изисква повече време, при спиране на търговските операции поради пазарната конюнктура<sup>22</sup>. На това мнение е и Крюгер Милованов<sup>23</sup>. Смятам, че законът не дава основание за такова тълкуване, още повече че възприемането му би създавало правна несигурност и възможност за злоупотреба с право от страна на работодателя. Такава е позицията и на съдебната практика, изразена в Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС, Решение № 84 от 2000 г., III г. о. на ВКС и т.н. Тя се

---

<sup>21</sup> Цитатът е при действието на КТ преди изменението на срока на 15 работни дни с ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г., но същността на въпроса е аналогичен.

<sup>22</sup> Василев (1997), с. 446.

<sup>23</sup> К. Милованов. *Трудов договор – сключване, изменение, прекратяване*. 2 изд. София, Труд и право, 2008, с. 329.

споделя и в доктрината от Средкова<sup>24</sup>, Мръчков<sup>25</sup>, Александров<sup>26</sup> и пр. За наличието на основанието не е достатъчно работодателят да очаква или дори да е сигурно, че спирането на работата ще продължи повече от 15 дни – необходимо е срокът реално, фактически да е изтекъл<sup>27</sup>. Както посочва Андрей Александров: „работодателят може да започне планирането и документалното оформяне на уволненията, но към момента на връчването на предизвестията, като 15-дневният срок трябва да е изтекъл“<sup>28</sup>.

- През този срок работникът или служителят следва **фактически да е бил в престой**, да е бездействие<sup>29</sup>. Необходимо е работникът или служителят да е изпълнил задължението си да предостави на работодателя своята работна сила, като се постави на разположение да осъществява работата, за която е учредено трудовото правоотношение, но това да е обективно невъзможно поради липсата на необходимите организационно-технически условия за изпълнението ѝ.

В практиката възниква въпросът налице ли е основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, ако работодателят е използвал другите възможности, предвидени в закона, за преодоляване състоянието на престой (преместване на нова длъжност и/или място на работа или предоставяне на платен годишен отпуск), както и ако работникът или служителят е ползвал друг вид отпуск (поради временна неработоспособност, майчинство, неплатен отпуск и т.н.). В доктрината се приема, че в тези случаи не е налице състояние на престой, т.е. на непрестирание на работна сила, поради което и времето не се зачита за срока на спирането като основание за уволнение<sup>30</sup>. Съдебната практика обаче е противоречива. В Решение № 915 от 20.06.2006 г., III г. о. на ВКС, Решение № 84 от 02.03.2000 г.,

<sup>24</sup> Средкова (2011), с. 443.

<sup>25</sup> Мръчков (2018), с. 621.

<sup>26</sup> Александров (2010), с. 23.

<sup>27</sup> Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС.

<sup>28</sup> Александров (2010), с. 23.

<sup>29</sup> В този смисъл вж. Решение № 38 от 04.03.2015 г. по гр. дело № 3695/2014, IV г. о. на ВКС и пр.

<sup>30</sup> Василев (1997), с. 496 – 497; Мръчков (2018), с. 621.

III з. о. на ВКС и пр. се посочва, че за да е осъществен фактическият състав на основание е необходимо „през това време работникът или служителят да не е работил по трудовото си правоотношение именно поради спирането на работа, а не поради други причини (ползване на законоустановен отпуск и пр.). В този период на престой от повече от 30 календарни дни не следва да се включва времето, през което работникът е бил в платен годишен отпуск по чл. 155 КТ и чл. 173, ал. 4 КТ. Защото при условията на посочените разпоредби работникът се е намирал в друго правно положение и работната му сила не е използвана от работодателя на друго правно основание“. От друга страна, в Решение № 218 от 18.07.2012 г. по гр. г. № 195/2011 г., IV з. о. на ВКС, Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр. дело № 977/2014 г., IV з. о. на ВКС, Решение № 38 от 04.03.2015 г. по гр. дело № 3695/2014, IV з. о. на ВКС, Решение № 92 от 14.04.2016 г. по гр. г. № 4515/2015 г., IV з. о. на ВКС се приема, че „определяща е невъзможността на работодателя да генерира продукция и оттам – доходи, с които да заплаща трудово възнаграждение на работниците си, така че без значение е дали работникът или служителят не е можел да полага труд по същото време поради друга причина“<sup>31</sup>. В Решение № 145 от 01.07.2019 г. по гр. г. № 4442/2018 г., IV з. о. на ВКС се посочва, че основание е налице независимо дали на работника е възложено да изпълнява временно друга работа, получавал е обезщетение за престой по чл. 267 КТ или е ползвал отпуск, извършването на друга работа не опровергава факта на спирането на възложената с трудовия договор работа.

Според мен предпоставките на основание по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ трябва да са изпълнени за конкретния работник или служител, а не да се отнасят към дейността на работодателя като цяло или негово звено. Необходимо е дейността, реализирана чрез трудовата функция на съответния работник или служител, да е преустановена и той реално, фактически да е в престой, в бездействие. Ето защо смятам, че при тези хипотези срокът от 15 работни дни се прекратява и започва да тече отново в пълен размер след изтичане на отпуската или след преустановяване на трудовата функция, на

---

<sup>31</sup> Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр. дело № 977/2014 г., IV з. о. на ВКС.

която е преместен работникът или служителят, при което той отново е в бездействие. Този извод следва и от изискването 15-те работни дни да са непрекъснати, последователни във времето, както и от самия характер на основанието продължителният престой на работника или служителя създава несигурност за трудовоправната връзка между страните, крайният изход от която е нейното прекратяване<sup>32</sup>.

## Други практически въпроси

**Редът** за упражняване на субективното право на работодателя за прекратяване на трудов договор по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, е общият за всички основания за уволнение с **предизвестие** чрез едностранно волеизявление до работника или служителя. То трябва да е в писмена форма за действителност и следва да бъде мотивирано, като се посочи правното основание и фактическите обстоятелства, които го обуславят. Срокът на предизвестие започва да тече от следващия ден на получаването му (чл. 326 КТ) и с изтичането му трудовото правоотношение се прекратява. Следователно предизвестие се явява правопрекрастващ юридически факт и преустановява действието на трудовото правоотношение занапред, освен ако работникът или служителят, или работодателят не желаят да спазят срока и предоставят заместваща престация „даване вместо изпълнение“ (*datio in solutum*), т.е. плащане вместо спазване на предизвестие (чл. 220 КТ).

Освен тези общи правила в практиката възникват и някои специфични въпроси, свързани с приложението на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Макар да не е предвидено изрично в закона, спирането на работата се предхожда от решение на работодателя за това. Целесъобразно е той да издаде писмена **заповед**, в

---

<sup>32</sup> Мръчков (2018), с. 621. Вж. също Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III г. о. на ВКС; Решение № 393 от 13.07.2011 г. по гр. г. № 781/2009 г., I г. о. на ВКС. В Решение № 835 от 22.08.2005 г. по гр. г. № 373/2003 г., III г. о. на ВКС посочва, че за всеки работник или служител конкретно се преценява дали е преустановена трудовата му функция.

която да се посочат причините за престоя, очакваната продължителност, засегнатите работници и служители, редът за работа или мерките, които ще бъдат предприети, заплащането за времето на престоя и т.н.<sup>33</sup> За наличието на самото основание обаче е достатъчно фактичното преустановяване на работата. Заповедта не е елемент от фактическия състав и състоянието на престой може да се доказва с всички доказателствени средства<sup>34</sup>. Макар че това е въпрос за целесъобразност, който не подлежи на съдебен контрол, с издаването на писмена заповед биха могли да бъдат избегнати някои неясноти в отношенията между страните и бъдещи спорове относно обстоятелствата, свързани със спирането на работата.

Както беше посочено, спрямо работниците и служителите работодателят може да предприеме **различни мерки**, предвидени в закона в случай на престой. Той не е длъжен да прекрати трудовите им договори дори и да е изпълнен фактическият състав на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Нещо повече – той може да упражни правото си на едностранно прекратяване на трудовото правоотношение с един или повече работници или служители, но не е длъжен да уволни всички, за които е настъпило основанието<sup>35</sup>. Това е негово субективно право, което се упражнява по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.

В практиката е поставян въпросът необходимо ли е първо работодателят да е използвал **другите правни възможности** за запазване на трудовите правоотношения при престой, визирани в чл. 120 и чл. 173, ал. 4 от КТ, преди да прибегне към крайното решение да ги прекрати<sup>36</sup>. Съгласно Решение №

---

<sup>33</sup> Решение № 38 от 04.03.2015 г. по гр. дело № 3695/2014, IV з. о. на ВКС.

<sup>34</sup> Средкова *et al.* (2016), с. 992. Съгласно Решение № 145 от 01.07.2019 г. по гр. г. № 4442/2018 г., IV з. о. на ВКС при оспорване на уволнението работодателят следва да докаже факта на преустановяване на работата, дори той да не е оспорен изрично от ищеца.

<sup>35</sup> В този смисъл Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр. г. № 977/2014 г., IV з. о. на ВКС.

<sup>36</sup> В редица решения на ВКС, а също и в трудовоправната литература като възможност за работодателя в случай на престой се посочва чл. 160 КТ: правото да предложи на работниците да ползват неплатен отпуск (Решение № 169 от 02.06.1997 г. по гр. г. № 130/1997 г., III з. о. на ВКС;

1621 от 13.10.2005 г. по гр. г. № 1149/2003 г., III г. о. на ВКС използването на тези способи е въпрос на суверенна преценка на работодателя, която не подлежи на съдебен контрол. В Кодекса на труда не е установено задължение за работодателя да приложи някоя или всички от тези възможности и едва след това да премине към прекратяване на трудово правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ следователно тълкуването в обратния смисъл е *contra legem*. Напълно съм съгласна с това становище, което се поддържа и от доктрината. Както посочва Александров „отговорният работодател следва да потърси други пътища за преодоляване на съществуващите затруднения, преди да пристъпи към намаляване на персонала“, но от правна гледна точка става въпрос за действия по целесъобразност и те не подлежат на съдебен контрол<sup>37</sup>. В този смисъл използването на пасивни и активни мерки за преодоляване състоянието на престой не се явяват елемент от фактическия състав, обосноваващ поместативното право на уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ.

Друг въпрос, свързан със законосъобразността на уволнението на това основание, е **към кой момент следва да се преценява законността на прекратяване** на трудовото правоотношение, към момента на връчване на предизвестие или към следващ момент – връчването на заповедта за

---

Решение № 149 от 08.02.2002 г., III г. о. на ВКС; Решение № 1621 от 13.10.2005 г. по гр. г. № 1149/2003 г., III г. о. на ВКС и гр.; К. Милованов. *Преместване на работниците и служителите на друга работа*. София, БАН, 1972, с. 114; Мръчков (2018), с. 620 и *passim*). Не мога да споделя по-добно разбиране. Неплатеният годишен отпуск не е субективно право, а само правна възможност – чл. 160 КТ предвижда възможността работодателят да предостави неплатен отпуск по искане на работника или служителя, но той не може на никакво основание, включително престой, да разпореди излизането в неплатен отпуск без негово съгласие. Този въпрос е анализиран подробно в И. Стайков. Правомощия на работодателя при престой в предприятието. *Годишник на департамент „Право“ на НБУ 2016 г.* София, НБУ, 2017, с. 210 – 221; И. Стайков. Допустимо ли е работодателят да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда в случай на престой в предприятието? *Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция на НБУ „Васил Левски“, 14 – 15 юни 2018 г. Том 8 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“*. Велико Търново, НБУ, 2018, с. 202 – 210.

<sup>37</sup> Александров (2010), с. 16.



прекратяването му или изтичането на срока на предизвестие. По-специално може да възникне проблем, ако работата, макар и да е била спряна за повече от 15 работни дни, към датата на прекратяването на трудовия договор вече е възобновена (в пълен или ограничен обем). Съгласно задължителната практика на ВКС, намерила израз в Решение № 94 от 28.03.2014 г. по гр. г. № 2623/2013 г., IV з. о. на ВКС (и много други), „във всички случаи, когато трудовият договор се прекратява с писмено предизвестие, независимо от конкретното основание за това по чл. 328 или чл. 326 от КТ и независимо как е наименуван писменият акт, с който е отправено предизвестие съгласно изричната разпоредба на чл. 335, ал. 2, т. 1 КТ конститутивно действие по прекратяването на трудовото правоотношение настъпва с изтичането на срока на предизвестие“. Самото предизвестие при прекратяване на основание чл. 328 КТ е едностранно писмено волеизявление, което се оформя в заповед и което има конститутивно действие – прекратява занапред трудовото правоотношение. Следователно трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, се прекратява с изтичането на срока на предизвестие и към този момент се преценява наличието на материалноправните предпоставки: спиране на работата на конкретния работник или служител за повече от 15 работни дни. Издадената и връчена след изтичането на срока на предизвестие заповед, в която е посочено основанието за уволнение, има единствено констативен характер и е без правно значение. По този въпрос няма противоречие в практиката.

Различни становища има обаче относно значението на възобновяването на работата преди изтичане срока на предизвестие. Според Решение № 94 от 28.03.2014 г. по гр. г. № 2623/2013 г., IV з. о. на ВКС, Решение № 38 от 4.03.2015 г. по гр. г. № 3695/2014 г., IV з. о. на ВКС и Решение № 393 от 13.07.2011 г. по гр. г. № 781/2009 г., I з. о. на ВКС необходимо е „уволнението да бъде извършено, докато трае престоят, а не след като дейността, в която е бил зает работникът, е възстановена и реално престоят е бил прекратен“. В Решение № 1370 от 11.09.2001 г. по гр. г. № 1740/2000 г., III з. о. на ВКС, Решение № 298 от 28.10.2014 г. по гр. г. № 977/2014 г., IV з. о. на ВКС, Решение № 38 от 04.03.2015 г. по гр. г. № 3695/2014,

IV з. о. на ВКС, Решение № 92 от 14.04.2016 г. по гр. г. № 4515/2015 г., IV з. о. на ВКС се поддържа противоположното становище: ако при прекратяване на трудовия договор работата вече е възобновена, това не влияе върху правото на работодателя по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, след като престоят е продължил в рамките на законоустановения минимум – повече от 15 работни дни. За да е завършен фактическият състав на основанието, е достатъчно към датата на уволнението вече да е налице спиране на работата, продължило повече от 15 (т.е. поне 16) работни дни. Не е необходимо престоят да продължава и към момента на уволнението, т.е. към датата на изтичането на срока на предизвестие. Смятам, че тези изводи противоречат на логиката на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ – невъзможност за използване на работната сила по обективни причини. В случая липсва единият от елементите на фактическия състав, а именно – състоянието на престой, което е и икономическият повод за прекратяването (отпадането на необходимостта от работна сила). Изискването престоят да е продължил поне 15 работни дни е минималният срок, след който възниква поместативното право на работодателя на уволнение, но това не означава, че отпада предпоставката работата да е преустановена. Ето защо според мен, независимо че е налице спиране на дейността и то за повече от 15 работни дни, ако към момента на прекратяване на трудовото правоотношение не е налице този елемент на фактическия състав, уволнението ще бъде незаконосъобразно. В този смисъл е и Решение № 393 от 13.07.2011 г. по гр. г. № 781/2009 г., I з. о. на ВКС: „моментът на прекратяването настъпва с изтичането на срока на предизвестие и към този момент следва да се преценява законосъобразността на извършването му“, следователно е необходимо „уволнението да бъде извършено, докато трае престоят, а не след като дейността, в която е бил зает работникът, е възстановена и реално престоят е бил прекратен“<sup>38</sup>. Противното становище би могло да доведе до злоупотреба с право от страна на работодателя още повече, че на това

---

<sup>38</sup> Това становище се поддържа и в доктрината в Средкова *et al.* (2016), с. 994: „уволнението трябва да се извърши, докато трае спирането, а не след като то е възобновено“.

основание, както е посочено по-нататък, работниците и служителите не се ползват със закрилата на чл. 333 КТ.

Друга особеност на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ е, че **не се извършва предварителен подбор** по смисъла на чл. 329 КТ. За да бъде уволнението законосъобразно, е необходимо елементите от фактическия състав на основанието да са изпълнени за конкретния работник или служител, чието трудово отношение се прекратява – да е в състояние на престой повече от 15 работни дни. Уволнението на работник или служител, чието трудово отношение не е преустановено, за да се запази трудовото правоотношение с този, който е в престой, е в противоречие със закона.

В хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ **не намира приложение и предварителната закрила при уволнение** по чл. 333 КТ. За упражняване потестативното право на работодателя за прекратяване на трудовите правоотношения на това основание не е необходимо разрешение на Инспекция по труда или синдикална организация. Трябва да се имат предвид обаче и изключенията от това правило: по силата на чл. 333, ал. 5 и 6 КТ, бременна работничка или служителка, работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро и работник или служител, който ползва отпуск поради бременност и раждане, не могат да бъдат уволнени на това основание, дори и да е изпълнен неговият фактически състав.

Накрая трябва да се отбележи, че прекратяването на трудовото правоотношение поради спиране на работата поражда **право на обезщетение** на работника или служителя за срок от 1 месец по чл. 222, ал. 1 КТ. Предпоставка за това е в резултат от уволнението той да е останал без работа. Размерът на обезщетението е неговото брутно трудово възнаграждение, а ако е постъпил на по-ниско платена работа – разликата между двете възнаграждения. То е израз за превъзпяването на риска върху работодателя.

В обобщение може да се заключи, че при престой работодателят разполага с няколко различни правни средства за реакция, така че да предприеме своевременно и по целесъобразност тези от тях, които най-добре отговарят на конкретната производствена дейност. Прекратяване на трудовото правоотношение е допустимо само когато спирането на работата има по-траен и продължителен характер, изразен в

изискването на основание по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ работата да е преустановена за повече от 15 работни дни. Все още обаче съществуват някои противоречия в съдебната практика, посочени на съответните места, които създават затруднения за правоприложителите и които следва да бъдат преодолени.

## Цитирани източници

Александров, А. Действия на работодателя при намаляване обема на работата или нейното спиране. *Труд и право*, 5 (2010), с. 15 – 23 (Aleksandrov, A. Deystvia na rabotodatelya pri namalyavane obema na rabotata ili neynoto spirane. *Trud i pravo*, 5 (2010), s. 15 – 23).

Василев, А. *Обезщетения по трудовото правоотношение*. София, Сиби, 1997 (Vasilev, A. *Obezshhtetenia po trudovoto pravootnoshenie*. Sofia, Sibi, 1997).

Василев, А. *Трудово право*. Бургас, БСУ, 1997 (Vasilev, A. *Trudovo pravo*. Burgas, BSU, 1997).

Василев, А., Р. Койчева. *Трудово право. Основи на правото. Книга втора*. София, Сиела, 2013 (Vasilev, A., R. Koucheva. *Trudovo pravo. Osnovi na pravoto. Kniga vtora*. Sofia Siela, 2013).

Милованов, К. *Преместване на работниците и служителите на друга работа*. София, БАН, 1972 (Milovanov, K. *Premestvane na rabotnitsite i sluzhitelite na druga rabota*. Sofia BAN, 1972).

Милованов, К. *Трудов договор – сключване, изменение, прекратяване*. 2 изд. София, Труд и право, 2008 (Milovanov, K. *Trudov dogovor – sklyuchvane, izmenenie, prekratyavane*. 2 izd. Sofia, Trud i pravo, 2008).

Мръчков, В. *Трудово право*. 10-то изд. София, Сиби, 2018 (Mrachkov, V. *Trudovo pravo*. 10-to izd. Sofia, Sibi, 2018).

Радоилски, Л. *Трудово право на Народна република България*. София, Наука и изкуство, 1957 (Radoilski, L. *Trudovo pravo na Narodna republika Bulgaria*. Sofia, Nauka i izkustvo, 1957).

Средкова, К. *Трудово право. Специална част. Дял I Индивидуално трудово право*. София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011

(Sredkova, K. *Trudovo pravo. Spetsialna chast. Dyal I Individualno trudovo pravo*. Sofia, UI „Sv. Kl. Ohridski“, 2011).

Средкова, К., В. Мръчков, А. Василев. *Коментар на Кодекса на труда. 12-то изд.* София, СибУ, 2016 (Sredkova, K., V. Mrachkov, A. Vasilev. *Komentar na Kodeksa na truda. 12-to izd.* Sofia, Sibi, 2016).

Стайков, И. Допустимо едностранно прегоставяне на неплатен отпуск от работодателя без съгласието на работника или служителя. *Годишник на департамент „Право“ на НБУ 2015 г.* София, НБУ, 2016 (Staykov, I. *Dopustimo ednostranno predostavyane na neplaten otpusk ot rabotodatelya bez saglasieto na работника ili sluzhitelya. Godishnik na Departament „Pravo“ na NBU 2015 g.* Sofia, NBU, 2016).

Стайков, И. Допустимо ли е работодателят да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда в случай на престой в предприятието? *Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция на НБУ „Васил Левски“, 14 – 15 юни 2018 г. Том 8 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“.* Велико Търново, НБУ, 2018 (Staykov, Iv. *Dopustimo li e rabotodatelyat da predlozhi na работnitsite i sluzhitelite da polzvat neplaten otpusk po chl. 160, al. 1 ot Kodeksa na truda v sluchay na prestoy v predpriyatieto? Sbornik dokladi ot Godishna universitetska nauchna konferentsia na NVU „Vasil Levski“, 14 – 15 juni 2018 g. Tom 8 – Nauchno napravlenie „Sotsialni, stopanski i pravni nauki“.* Veliko Tarnovo, NVU, 2018).

Стайков, И. Правомощия на работодателя при престой в предприятието. *Годишник на Департамент „Право“ на НБУ 2016 г.* София, НБУ, 2017 (Staykov, I. *Pravomoshtia na rabotodatelya pri prestoy v predpriyatieto. Godishnik na Departament „Pravo“ na NBU 2016 g.* Sofia, NBU, 2017).