

Необходимостта от предоставяне на предварителна закрила при уволнение на непълнолетните

The Necessity of Providing Preliminary Protection in Case of Dismissal of Minors

Илияна Събинова¹

SUMMARY

Terminating is the last stage of the individual employment relationship between the worker or the employee and the employer. The subject of the current analysis is the necessity of providing the minor worker or employee with preliminary protection in case of dismissal as a legal method for improvement of the special protection of minor labour. The focus is on the lack of preliminary protection in case of termination for people under the age of 18 years according to the current labour legislation. To argue the necessity of providing such security, we analyse the early age of adolescents and the legal consequence of preliminary protection as the main factors deciding the need for legislative change. As a result, we propose to improve labour legislation in this sense, presenting a way to fill the existing legal gap by a specific procedural order for asking permission to dismiss a minor.

KEY WORDS

Minors; Labour; Special Preliminary Protection; Dismissal

¹ Илияна Събинова е докторант в катедра „Частноправни науки“, ЮФ на УНСС, e-mail: iliyana.georgieva@unwe.bg (Iliyana Sabinova is a Doctoral student at the Department of Private Legal Studies, Faculty of Law, UNWE, e-mail: iliyana.georgieva@unwe.bg).

УВОД

Прекратяването е последният етап от съществуването на индивидуалното трудово правоотношение. Предмет на настоящия анализ е необходимостта от предоставяне на предварителна закрила при уволнение на непълнолетния работник или служител като правно средство за подобряване на специалната закрила на труда му. Понастоящем в българското законодателство липсва предварителна закрила при прекратяване на трудовото правоотношение за ненавършилите 18-годишна възраст лица. Предвид ниската възраст на подрастващите и произтичащите от предварителната закрила при уволнение правни последици в статията е аргументирана необходимостта от въвеждането на такава. Представено е предложение за усъвършенстване на трудовото законодателство в този смисъл с цел преодоляване на съществуващата законова празнота.

I. ЛИПСАТА НА ПРЕДВАРИТЕЛНА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ НА НЕПЪЛНОЛЕТНИЯ РАБОТНИК ИЛИ СЛУЖИТЕЛ В ДЕЙСТВАЩАТА ТРУДОВОПРАВНА УРЕДБА

На предварителната закрила при уволнение е посветена изрична императивна разпоредба – чл. 333 Кодекса на труда (КТ). Законодателят изчерпателно посочва субектите, които ползват такава закрила. За работници и служители, извън лимитативното изброяване, предварителна закрила не се прилага². Сред титулярите на правото на предварителна закрила не са включени непълнолетните работници и служители, от една страна. От друга, в националната ни трудовоправна уредба липсва какъвто и да е нарочен текст, посветен или имащ отношение специално към прекратяването на трудово правоотношение с ненавършило 18 години лице. Следователно спрямо пълнолетните и непълнолетните се прилага един и същ правен режим на едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя. Ниската възраст на подрастващите, която е специфично основание за въвеждане на специалната закрила на техния труд, сама по себе си не е фактор в контекста на предшестващата уволнението закрила. Малкото на брой навършени години

² В. Мръчков, Кр. Средкова, Ат. Василев. *Коментар на Кодекса на труда. 12-то изд.* София, Сиби, 2016, с. 1043; В. Мръчков. *Социални права на българските граждани.* София, Сиела, 2020, с. 171; В. Мръчков. *Трудово право. 10-то прер. и доп. изд.* София, Сиби, 2018, с. 658; Кр. Средкова. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право.* София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, с. 479.

и липсата на опитност не са достатъчни причини за фигуриране на непълнолетните в листата на субекти по чл. 333 КТ. Оказва се, че на последния етап от съществуване на трудовото правоотношение е без правно значение обстоятелството на каква възраст е работникът/служителят. Следователно, ако лицето не попада в някоя от посочените в чл. 333 КТ групи субекти, то не се ползва със закрила преди прекратяване на трудовото правоотношение, дори и да не е навършило 18-годишна възраст.

II. НЕОБХОДИМОСТ ОТ ВКЛЮЧВАНЕ НА НЕПЪЛНОЛЕТНИЯ РАБОТНИК ИЛИ СЛУЖИТЕЛ В ЛИСТАТА НА СУБЕКТИТЕ НА ПРЕДВАРИТЕЛНА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ

1. Ниската възраст като самостоятелен фактор, обуславящ нуждата от предварителна закрила при уволнение на непълнолетен

До момента на навършване на пълнолетие свързаните със и произтичащите от крехката възраст рискове продължават да съществуват. Това поражда необходимост от диференциран законодателен подход, държащ сметка за произтичащата от детството или младостта специфична уязвимост през цялото време на съществуване на трудовото правоотношение, включително към момента на неговото прекратяване. В противен случай специалната закрила на труда на непълнолетните би била непълна и като последица от това недостатъчно ефективна на практика в богатото разнообразие на житейски ситуации.

Преследваната с предварителната закрила цел е да бъде предотвратено несправедливото прекратяване на индивидуалното трудово правоотношение³. Тази закрила „охранява“ справедливостта на уволнението. Когато трудовото правоотношение се прекратява едностранно от работодателя на някое от изброените в чл. 333 КТ основания, съществува риск той да упражни прекомерна власт и дори да прояви субективно отношение. Възможно е интересът и потребностите на носителя на работна сила да бъдат пренебрегнати. В такива хипотези е необходима закрила на намиращия се в неравностойно и уязвимо правно положение работник или служител.

³ Средкова (2011), с. 476 – 477.

Списъкът на лицата с право на предварителна закрила при уволнение е хетерогенен, защото в него са включени социално уязвими поради разнообразни житейски състояния работници и служители⁴. В този ред на мисли отсъствието на непълнолетните от кръга на закриляни по чл. 333 КТ лица поражда много въпроси и притеснения. Ниската възраст е специфичният и имащ самостоятелно значение фактор, поставящ подрастващото лице в по-несигурно положение, който обуславя нуждата от закрила. Правната сигурност е ядрото на субективното социално право по чл. 333 КТ⁵. Следващите от ниската възраст личностни особености съпровождат непълнолетния от учредяване на трудовото му правоотношение чак до неговия финал. По отношение на подрастващите съществува риск от несправедливо и незаконно уволнение, имайки предвид дори само техните недостатъчни умения и опит, дължащи се на възрастта.

2. Правните последици на предварителната закрила при уволнение като причина за необходимостта от въвеждане на такава спрямо непълнолетните

Необходимостта от допълване на правната уредба на предварителната закрила с изричното добавяне на непълнолетните сред ползващите закрила лица би могла да бъде аргументирана допълнително с правните последици, които биха настъпили при нейното съобразяване или липсата на такова.

В международния правов ред наличието на основателна причина за освобождаване от работа е поставено като нарочно изискване (чл. 24 Европейска социална харта). Акцентът е върху ограничаването на работодателската свобода на уволнение само при уважителна причина, като целта е по-добра закрила на работника или служителя⁶.

В националната ни правна уредба е възприето разрешението, според което законността на уволнението зависи от спазване на съответните за неговото извършване повелителни правила относно основания, процедури и т.н.

⁴ Мръчков (2020), с. 172 – 173.

⁵ Мръчков (2020), с. 173, 183.

⁶ В. Мръчков. *Международно трудово право*. София, Сиби, 2000, с. 135 – 136.

Когато уволнението е извършено при несъобразяване с императива на чл. 333 КТ, винаги в прекратителната процедура е допуснат съществен порок от категорията на абсолютните отменителни основания. Прекратителната заповед е незаконна само поради това и като такава се отменя от съда, без спорът да бъде разглеждан по същество (чл. 344, ал. 3 КТ). Релевантен момент за преценка дали уволнението е законно или не е връчването на заповедта за прекратяване (чл. 333, ал. 7 КТ). В посочените разпоредби прозира социално-закрилната функция на трудовото право⁷. Целта е обезпечаване интереса на намиращия се в неравностойно положение носител на работна сила. В такова заради крехката си възраст е и непълнолетният работник или служител. За него необходимостта от закрила преди уволнение съществува до момента на навършване на пълнолетие.

3. Сравнителен преглед на предварителната закрила,
с която се ползват другите две групи специално закриляни
работници и служители

Кодексът на труда в Глава Петнадесета урежда специалната закрила на труда на три категории работници и служители, непълнолетни, жени (бременни и майки на малки деца) и лица с намалена работоспособност. От анализа на разпоредбата на чл. 333 КТ би могло да се достигне до извода за различно законодателно разрешение по отношение на различните субекти на специална закрила. Майката на дете до 3-годишна възраст (чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ), трудоустроеният работник или служител (чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ), бременната работничка или служителка или тази в напреднал етап на лечение инвитро (чл. 333, ал. 5 КТ) и ползващият отпуск по чл. 163 КТ (чл. 333, ал. 6 КТ) като „рискови“ групи⁸ са субекти и на правото на предварителна закрила при уволнение.

За посочените лица тази закрила е част от специалната закрила на труда. За разлика от тях непълнолетният работник или служител не разполага с право на закрила преди прекратяване на трудовото правоотношение. Невключването на непълнолетните в листата на чл. 333 КТ има за последица стесняване на съдържанието на специалната закрила на техния труд. Направената съпоставка има за цел единствено да посочи

⁷ А. Александров. Практически проблеми на трудовото право, свързани с предварителната закрила при уволнение. *Труд и право*, 10 (2016), с. 9.

⁸ А. Александров. Длъжен ли е работодателят да знае кои работници и служители ползват предварителна закрила при уволнение? *Труд и право*, 1 (2013), с. 5.

разликите и да постави въпроси, чиито отговори имат социално и практическо значение. Защо спрямо подрастващите не е възприет избраният спрямо други две групи специално закриляни лица подход? Кое обосновава различното третиране и то в посока ограничаване обхвата на поинтензивната законодателна грижа?

4. Чужд нормотворчески опит

Действащото ни трудово законодателство не съдържа никаква специална закрила на непълнолетния работник или служител на последния етап от съществуване на трудовото правоотношение.

Съществуват добри примери в чужди законодателства, в които на национално ниво е закрепена закрилата на ненавършилите 18-годишна възраст лица при уволнение. Те биха могли да послужат за почерпване на нормотворчески опит в тази посока. Например в руската трудовоправна уредба се съдържа специален текст относно допълнителните гаранции за подрастващите при прекратяване на трудовия договор (чл. 269 КТ на Руската федерация). Предвидена е необходимост от получаването на съгласие за уволнение на непълнолетно лице от Държавната инспекция по труда и Комисията по въпросите на непълнолетните и защита на техните права. В словашкото трудово законодателство възрастовият фактор също е отчетен. В разпоредбата на чл. 172 КТ на Република Словакия е предвидено в прекратителната процедура да вземат участие законните представители на непълнолетните. При едностранно прекратяване от работодателя предизвестие трябва да бъде връчено не само на непълнолетния, но и на неговите законни представители. При едностранно прекратяване от непълнолетния и при прекратяване по взаимно съгласие работодателят има задължение да поиска тяхното становище. Участието на възрастния представител на този етап е допълнителна гаранция за защита на трудовите права и интереса на непълнолетния. Това допринася за постигането на баланс и преодоляването на неравнопоставеността между страните. Българската правна уредба би могла да заимства от добрия чужд законодателен опит в тази материя.

III. ПРЕДЛОЖЕНИЕ *DE LEGE FERENDA*

ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА ПРАВНАТА УРЕДБА

Въвеждането на предварителна закрила при уволнение за непълнолетните би имало положителен ефект върху подобряването на специалната закрила на техния труд. Допълването на действащата разпоредба

на чл. 333 КТ в този смисъл би довело до усъвършенстване и обогатяване на трудовоправната уредба.

1. Относителната забрана за уволнение като разрешение
на конкуренцията между интересите на страните
по трудовото правоотношение

Две групи обстоятелства следва да бъдат съобразени при формулиране на конкретното предложение за законово изменение. От една страна, в продължение на вече изложеното, включването на непълнолетните сред субектите на право на предшестваща прекратяването закрила е социално и морално необходимо. В контекста на заложената в Конституцията на Република България (КРБ) идея за социална и правова държава, интересът на непълнолетния работник или служител в случая заслужава да бъде предпочетен пред този на работодателя. Противното би означавало утвърждаване на неравнопоставеността между страните, затвърждаване на властовата позиция на работодателя и излагането на неоправдан риск на непълнолетния. От друга, трудовият процес се организира и управлява от работодателя. Той поема и ползите, и тежестите, възникващи в хода на работата. Затова работодателската свобода при извършване на уволнение следва да бъде само ограничена и в никакъв случай напълно отнета. Работодателят следва да продължи да разполага с потестативното си право на едностранно прекратяване. Последното обаче трябва да бъде разумно ограничено посредством необходимостта от допълнителни действия, които желаещият съответното уволнение на непълнолетно лице работодател трябва да предприеме. Уволнението на непълнолетен не следва да бъде абсолютно забранено. Неговото извършване обаче не трябва да бъде преценено само от работодателя. Необходимо е неговата воля за едностранно разтрогване на трудовоправната връзка да бъде контролирана от независим и безпристрастен орган, който би могъл да прецени дали уволнението не би прекомерно накърнило интереса и потребностите на ненавършилия пълнолетие работник или служител. Относителната забрана за уволнение на непълнолетен работник или служител е подходящото правно средство за намиране на справедливо нормативно разрешение на тази ситуация. Неизбежна е появата на редица процедурни въпроси относно компетентния да разреши уволнението орган, реда за преодоляване на закрилата и т.н.

2. Компетентен да прецени необходимостта от уволнение орган и процедурен ред за това

В процеса на прекратяване следва да се включи субект, който е „външен“ за индивидуалното трудово правоотношение⁹. Уволнението на ненавършило 18-годишна възраст лице следва да бъде преценено от Инспекцията по труда (ИТ). Съображенията за това са няколко.

Първо, по този начин би имало последователност и синхрон със сегашната редакция на чл. 333, ал. 1 КТ. Второ, това е целесъобразно поради принципната ангажираност на ИТ с трудовата дейност на непълнолетните лица. Те се допускат до работа след разрешение на контролния орган за всеки отделен случай (чл. 302, ал. 2, чл. 303, ал. 3 КТ). Така ИТ упражнява контрол върху учредяване на трудовото правоотношение. В най-ранния времеви момент релевантна за законосъобразното му възникване е волята на ИТ. Етапът на прекратяване носи своите рискове и поражда отново необходимостта от осъществяване на контрол отвън. Субектът, осъществил инспектиране на процеса по учредяване на трудовото правоотношение в началото, би следвало да осъществи такова и в края. В противен случай специалната закрила на труда на подрастващите автоматично би се превърнала в незавършена. Недостатъчната опитност и следващата от това уязвимост съществуват не само към момента на сключване на трудовия договор, но и към момента на неговото прекратяване. Законодателят, в една полагаща достатъчно грижи за своите непълнолетни граждани демократична страна, дължи предприемането на мерки за осигуряване благосъстоянието им за целия период, в който те се намират в уязвимо заради ниската възраст положение.

3. Процедура

Спрямо непълнолетните работници и служители би могъл да намери приложение предвиденият в момента в чл. 333 КТ процедурен ред за сезиране на ИТ. Работодателят следва да подготви и да депозира искане за разрешение за уволнение, по което ИТ да се произнесе. В тежест на работодателя следва да бъде достатъчно убедителното писмено обосноваване и излагане на конкретни причини, налагащи уволнението на конкретното непълнолетно лице. Заслужава да бъде запазено и действието на изискването, според което за всеки отделен работник или служител

⁹ Средкова (2011), с. 483.

да се подава отделно искане¹⁰. За да бъде преодоляна относителната закрила при уволнение на ненавършило 18 години лице, би трябвало работодателят да получи предварително разрешение от ИТ по задължителния указан ред¹¹. Задължителната процедура, която следва да съобрази работодателят, би имала превантивно значение. Работодателят би подхождал по-отговорно и би обмислил по-задълбочено необходимостта от извършване на конкретното уволнение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящото изложение постави фокус върху липсата на предвидена в действащото ни трудово законодателство предварителна закрила при уволнение на непълнолетния работник или служител като законова празнота. Достигна се до убеждение за нуждата от преодоляване на този пропуск посредством усъвършенстване на релевантния правен режим. Обоснова се предложение *de lege ferenda* за изменение на правната уредба в посока предоставяне на подрастващите на закрила, преди да бъде прекратено трудовото им правоотношение. Настоява се върху благоприятния ефект, който тази промяна би имала върху специалната закрила на труда на подрастващите.

ЦИТИРАНИ ИЗТОЧНИЦИ

Александров, А. Длъжен ли е работодателят да знае кои работници и служители ползват предварителна закрила при уволнение? *Труд и право*, 1 (2013), с. 5 – 13 (Aleksandrov, A. Dlazhen li e rabotodatelyat da znae koi rabotnitsi i sluzhiteli polzvat predvaritelna zakrila pri uvolnenie? *Trud i pravo*, 1 (2013), s. 5 – 13).

Александров, А. Практически проблеми на трудовото право, свързани с предварителната закрила при уволнение. *Труд и право*, 10, (2016), с. 9 – 17 (Aleksandrov, A. Prakticheski problemi na trudovoto pravo, svarzani s predvaritelnata zakrila pri uvolnenie. *Trud i pravo*, 10, (2016), s. 9 – 17).

Василева, М. В какво се изразява специалната закрила на работника при уволнение по Кодекса на труда? *Труд и право*, 1 (2019), с. 24 – 31

¹⁰ Мръчков *et al.* (2016), с. 1043 – 1044; Мръчков (2018), с. 662 – 663; Средкова (2011), с. 485.

¹¹ М. Василева. В какво се изразява специалната закрила на работника при уволнение по Кодекса на труда? *Труд и право*, 1 (2019), с. 24.

(Vasileva, M. V kakvo se izrazyava spetsialnata zakrila na rabotnika pri uvo-lnenie po Kodeksa na truda? *Trud i pravo*, 1 (2019), s. 24 – 31).

Мръчков, В. *Международно трудово право*. София, Сиби, 2000, с. 135 – 136 (Mrachkov, V. *Mezhdunarodno трудово право*. Sofia, Sibi, 2000, s. 135 – 136).

Мръчков, В. *Социални права на българските граждани*. София, Си-ела, 2020, с. 171 – 173; 183 (Mrachkov, V. *Sotsialni prava na balgarskite grazhdani*. Sofia, Siela, 2020, s. 171 – 173; 183).

Мръчков, В. *Трудово право, 10-то прераб. и доп. изд.* София, Сиби, 2018, с. 658; 662 – 663 (Mrachkov, V. *Trudovo pravo, 10-to prerab. i dop. izd.* Sofia, Sibi, 2018, s. 658; 662 – 663).

Мръчков, В. и Кр. Средкова, Ат. Василев. *Коментар на Кодекса на труда, 12-то изд.* София, Сиби, 2016, с. 1043 – 1044 (Mrachkov, V. i Kr. Sredkova, At. Vasilev. *Komentar na Kodeksa na truda, 12-to izd.* Sofia, Sibi, 2016, s. 1043 – 1044).

Средкова, Кр. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, с. 476 – 477; 479; 483; 485 (Sredkova, Kr. *Trudovo pravo. Spetsialna chast. Dyal i Individualno трудово право*. Sofia, UI „Sv. Kl. Ohridski“, 2011, s. 476 – 477; 479; 483; 485).