



Munich Personal RePEc Archive

On the interpretation and the procedural aspects of the application of Article 61, paragraph 2 of the Labour code (opinion regarding interpretive case 1/2010 of the General assembly/civil college of the Supreme court of cassation)

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2010

Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/108324/>
MPRA Paper No. 108324, posted 18 Jun 2021 07:57 UTC

ЗА ТЪЛКУВАНЕТО И ПРОЦЕСУАЛНИТЕ АСПЕКТИ НА ПРИЛАГАНЕТО НА ЧЛ. 61, АЛ. 2 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА

(становище относно тълкувателно дело № 1 от 2010 г. на ОСГК на ВКС)¹

гл. ас. д-р Ивайло Стайков²

I. 1. През годините има натрупана немалко съдебна практика (на ВКС и на по-нисшите съдилища) по тълкуването и прилагането на чл. 61, ал. 2 от Кодекса на труда (КТ). Тълкуването обхваща както материалноправните аспекти на тази законова разпоредба, така и неизбежните като последица и процесуалноправни аспекти на нейното прилагане по повод разглеждането на различни индивидуални трудови спорове. При действието на новия Граждански процесуален кодекс (обн., ДВ, бр. 59 от 20 юли 2007 г., в сила от 1 март 2008 г., изм. и доп.) ВКС с определение допуска до разглеждане въззивни съдебни решения, постановени във връзка с чл. 61, ал. 2 КТ, защото в повечето случаи са налице две от предпоставките за допустимост на касационното обжалване: по чл. 280, ал. 1, т. 2 ГПК – материалноправният или процесуален въпрос е решаван противоречиво от съдилищата, както и основанието по чл. 280, ал. 1, т. 3 ГПК – материалноправният или процесуален въпрос е от значение за точното прилагане на закона, както и за развитието на правото. На практика в повечето съдебни дела са налице едновременно и двете основания, най-малко защото те са свързани по своеобразен начин, особено при прилагането на чл. 61, ал. 2 КТ. Крайният резултат е, че се стигна до противоречива съдебна практика на висшата съдебна инстанция – ВКС, както и на апелативните съдилища, които действаха за известен период от време като касационна инстанция по силата на § 1, ал. 5 от ПЗР на ГПК. В какво се изразява тази противоречива съдебна практика?

2. Преобладаващият брой казуси, които са достигнали до ВКС (апелативните съдилища) по пътя на касационното обжалване и следствие на които се е стигнало до противоречива съдебна практика на висшата съдебна инстанция, са свързани с прилагането на чл. 37, ал. 3-5 от Закона за народната просвета (ЗНП) във връзка с чл. 61, ал. 2 КТ. Най-общо противоречивата съдебна практика е по материалноправния въпрос може ли държавният орган Регионален инспекторат по образованието (РИО) да е работодател на директор на общинско училище? Аналогично е положението и при друга хипотеза по ЗНП – кой е работодателят на директора на държавно училище – министърът

¹ Настоящото становище е изготвено и представено на вниманието на ОСГК на ВКС в отговор на поканата (изх. № ОСГК-Т.Д.-1/04.10.2010 г.) до Департамент „Право“ на НБУ за участие в заседанието на ОСГК на ВКС на 11 ноември 2010 г. по тълкувателно дело № 1 от 2010 г.

² *Преподавател по трудово и осигурително право в Нов български университет*

на образованието и науката или самото училище? Има съдебна практика и във връзка и с други специални закони, където също са уредени хипотези на сключване на трудов договор при условията и по реда на чл. 61, ал. 2 КТ. Всъщност това са все частни аспекти на по-общия материалноправен въпрос във връзка с тълкуването и прилагането на чл. 61, ал. 2 КТ, а именно – кой се явява работодател и надлежна страна в съдебния исков процес по трудови спорове в случаите, когато трудовият договор е сключен при условията на посочената законова разпоредба (от по-горестоящия орган)? Отговорът на този материалноправен въпрос неизбежно е свързан и с неговите процесуални измерения – относно пасивната процесуална легитимация в исковия граждански процес по различни по предмет трудови спорове.

Някои съдилища приемат, че надлежен ответник по искове за отмяна на незаконно уволнение и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност (исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ) е горестоящият спрямо работодателя орган (така например решение от 20.12.2007 г. по гражд. дело № 644 от 2007 г. на Софийски апелативен съд; определение № 105 от 25.02.2009 г. по частно гражд. дело № 31 от 2008 г. на ВКС, IV г.о. и други). Процесуалноправният аспект в тези съдебни актове е предпоставен от разбирането, че работодател по индивидуалното трудово правоотношение в хипотезата по чл. 61, ал. 2 КТ е по-горестоящият орган. Така при действието на Наредбата за управление на държавните здравни заведения (приета с ПМС № 143 от 1995 г., обн., ДВ, бр. 71 от 11.08.1995 г., отм.), предвид разпоредбата на чл. 3, ал. 1, съгласно която министърът на здравеопазването по предложение на ръководителя на районния център по здравеопазване сключва трудовите договори с ръководителите на държавните здравни заведения към Министерството на здравеопазването, ВКС приема, че „работодател на ръководителите на държавните здравни заведения е министърът на здравеопазването” (решение № 295 от 2002 г. по гражд. дело № 105 от 2001 г. на ВКС, III г.о.).

Други състави на ВКС приемат, че в различните хипотези на чл. 61, ал. 2 КТ работодател е „предприятието, в което е съответната длъжност”. С него възникват и всички останали права и задължения по трудовото правоотношение. На него работникът или служителят предоставя работната си сила³. Така трудовите правоотношения с директорите

³ Така и в правната теория вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 7. изд. С.: Сиби, 2010, с. 188-189 във връзка с понятието за работодателя като страна на индивидуалното трудово правоотношение, като авторът добавя, че именно обстоятелството кому се предоставя работната сила е решаващо за определяне на работодателя, а не единствено органът или лицето, което е учредило трудовото правоотношение. На с. 207 от цит. съч. проф. В. Мръчков застава на категоричното становище, че „връзката с по-горестоящия орган се изразява само в сключването и прекратяването на трудовия договор, а самото трудово правоотношение съществува с предприятието, в което се полага трудът, от което се получава трудовото възнаграждение, отпуск, различни видове обезщетения. Сключването и прекратяването на трудовия договор в тези случаи от съответния министър не го прави работодател. Работодател е и си остава съответното училище, публично здравно заведение или друга организация, на която служителят предоставя работната си сила”. На същото място е посочена и съдебна практика, застъпваща същото становище, както и практика в противна посока, която се определя като неправилна. Същото становище е застъпено и в **Мръчков, В.** Договорът в трудовото право. С.:

на ХЕИ са възникнали и съществували със съответните ХЕИ⁴ (при действието на чл. 4а от отменения Закон за народното здраве от 1973 г., действал преди влизането в сила от 1 януари 2005 г. на Закона за здравето от 2004 г.) – вж. решение № 524 от 2005 г. по гражд. дело № 74 от 2003 г. на ВКС, III г.о. Аналогично се приема и относно трудовото правоотношение с директора на държавно детско заведение, училище или обслужващо звено по чл. 37 ЗНП – вж. решение № 189 от 2001 г. по гражд. дело № 1203 от 2000 г. на ВКС, III г.о.; решение № 2220 от 2005 г. по гражд. дело № 1579 от 2003 г. на ВКС, III г.о. От тази изходна материалноправна теза, ВКС приема, че исковете за незаконно уволнение на тези служители трябва да се предявяват срещу съответното ХЕИ (РИОКОЗ) или държавно училище, които са били техни работодатели по конкретните трудови правоотношения, независимо от това, че трудовото правоотношение се прекратява от министъра на здравеопазването, респ. министъра на образованието и науката (чл. 19, ал. 1 от Закона за народното здраве, отм.; чл. 16, ал. 4 ЗЗдр; чл. 37, ал. 3 ЗНП). Има и съдебни решения, в които въпросът за това, кой е работодател в хипотезата по чл. 61, ал. 2 КТ се свързва и с видовото деление на трудовите договори на срочни и безсрочни. Приема се, че особеността е само в сключването на трудовия договор от по-горестоящия орган, а не в съдържанието на трудовия договор, поради което този договор си остава трудов договор за неопределено време или съответен вид срочен трудов договор – най-често за определено време по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ (вж. така решение № 519 от 2008 г. по гражд. дело № 2180 от 2005 на ВКС, III г.о.).

Застъпването на това становище от ВКС означава, че „предприятието, в което е съответната длъжност” като работодател притежава както материалноправната легитимация, така и процесуалноправната легитимация. При възприемането на тази теза, в някои съдебни решения на ВКС се открива известен нюанс по отношение на процесуалните измерения при прилагането на чл. 61, ал. 2 КТ и свързаните с него разпоредби от специалните закони. Така например според състав на ВКС, ако прецени за необходимо, работодателят („предприятието, в което е съответната длъжност”) може да привлече органа по назначаването като трето лице-помагач в съдебния трудов спор, но това е въпрос на негова преценка (решение № 516 от 2004 г. по гражд. дело № 1832 от 2002 г. на ВКС, III г.о.). За процесуалната възможност за привличане, респ. встъпване на трето лице-помагач като процесуален способ за разрешаване на казусите в хипотезата на чл. 61, ал. 2 КТ, ще стане отново въпрос по-долу в текста на настоящото изследване.

Различно се третира в съдебната практика и процесуалният въпрос дали в случаите, когато искът е предявен срещу ненадлежен ответник, това представлява

Сиби, 2010, с. 92-93; **от него:** Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове 2001-2005 година. С.: РААБЕ България ЕООД, 2007, с. 3-4, 11, 24, 31-33.

⁴ Техни правоприменици по Закона за здравето са Регионалните инспекции по опазване и контрол на общественото здраве – съкр. РИОКОЗ – чл. 16-17 ЗЗдр.

нередовност на исковата молба, тъй като правото на иск е упражнено ненадлежно и съдът е длъжен съгласно чл. 101, ал. 1, изр. второ ГПК да даде на ищеца указания в какво се състои нередовността и как тя може да бъде отстранена, както и да определи срок за отстраняване на нередовността. Положително е отговорено на този въпрос например в определение № 105 от 25.02.2009 г. по частно гражд. дело № 31 от 2008 г. на ВКС, IV г.о. В други съдебни актове – например в определение № 273 от 05.07.2007 г. по частно гражд. дело № 1200 от 2007 г. на ВКС се приема, че производството по предявените искове срещу ненадлежащ ответник подлежи на прекратяване, без да се изисква даване на указания за надлежното упражняване на правото на иск.

Някои съдилища (в т.ч. и ВКС) приемат, при конституиране на горестоящия спрямо работодателя орган, не е допустимо спорът относно прекратяването на трудовия договор (който по дефиниция има личен характер) да се развие не с участието на работодателя – така например решение № 675 от 29.09.2009 г. на ВКС, III г.о. по гражд. дело № 3309 от 2008 г.; решение № 782 от 23.10.2009 г. на ВКС, III г.о. по гражд. дело № 3738 от 2008 г. и други.

Има съдебни състави на висшата съдебна инстанция, според които исковете по чл. 344, ал. 1 КТ може да се предявят алтернативно, по избор на ищеца – или срещу работодателя, или срещу по-горестоящия спрямо него орган, като е прието, че няма пречка горестоящият орган да отговаря по искове срещу работодателя (вж. например в този смисъл решение № 418 от 25.02.2010 г. на ВКС, III г.о. по гражд. дело № 89 от 2009 г.)⁵.

Последните три цитирани решения на ВКС са постановени по реда на чл. 291 ГПК – за уеднаквяване на практиката на останалите съдилища. Видно е обаче, че с постановяването им практиката не е уеднаквена, а е допуснато ново противоречие, тъй като първите две съдебни решения не допускат уважаване на иск срещу горестоящия орган по чл. 61, ал. 2 КТ, а изискват като задължително условие предявяването му срещу работодателя, докато последното съдебно решение признава възможността за уважаване на иска независимо от това, срещу кой от субектите е предявен (работодателя или по-горестоящия спрямо него орган).

⁵ Извън непосредствения предмет на настоящото изследване, във връзка с това разбиране, следва да се посочи, че в българския граждански процес алтернативното обективно съединяване на искове е поначало недопустимо поради неопределеност на петитума. Редки са материалноправните хипотези, при които от процесуална гледна точка може да се стигне до допустимо и дори наложително алтернативно обективно съединяване на искове. Вж. така **Сталев, Ж.** Българско гражданско процесуално право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 1994, с. 385. В случая неопределеността на петитума идва от това, че се посочват алтернативно двама възможни ответници по иска (исковете) и не е ясно кой от двамата следва да бъде конституиран като страна-ответник, както и спрямо кого точно от тях да бъде постановено съдебното решение. Не е ясно и това, кой трябва да направи избора, щом самият ищец не го е направил с предявяването на иска. Съдът не може да направи избора, предвид диспозитивното начало в гражданския процес (чл. 6 ГПК), а и в случая на трудови спорове нямаме хипотезата на алтернативни задължения (чл. 131, ал. 3 ЗЗД) и изрично предвидената в закона възможност съдът да прави избор.

Следва да се посочи, че изложеното важи не само за исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ, но и за осъдителния иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, доколкото хипотезата на обективно кумулативно съединяване на трите иска е типична и самостоятелното им предявяване е по-скоро изключение. Съдилищата, които приемат за надлежен ответник по исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ работодателят, считат че той е надлежен ответник и по иска за заплащане на обезщетението и че горестоящият орган не е надлежен ответник и по този осъдителен иск. По този начин е създадено и противоречие в съдебната практика и по въпроса кой е надлежен ответник и по осъдителния иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ за присъждане на обезщетение за оставане без работа поради незаконност на уволнението.

3. При така създалата се ситуация състав на IV г.о. на ВКС при касационно разглеждане по същество на гражд. дело № 187 от 2010 г. на конкретен трудов спор с предмет обективно кумулативно предявени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението на директор на общинско училище, уволнен със заповед на началника на РИО, отменя определеното си, с което е даден ход на устните състезания и по същество на делото пред касационната инстанция, защото приема, че са налице предпоставките на чл. 292 ГПК. Според съдебния състав правният трудов спор не може да бъде разгледан по същество, преди изясняването на въпроса налице ли са предпоставките за издаване на тълкувателно решение и ако да – какво задължително тълкуване ще даде Общото събрание на гражданската колегия на ВКС. На основание чл. 292 ГПК с определение от 2.06.2010 г. съдът спира касационното производство и предлага на ОСГК на ВКС да постанови тълкувателно решение, като формулира съответните материалноправни и процесуални въпроси. След докладване на определеното на председателя на Гражданската колегия на ВКС е образувано тълкувателно дело № 1 от 2010 г. по следните въпроси:

1. Кой е надлежен ответник по исковете по чл. 344, ал. 1 КТ, предявени от работник или служител, чийто трудов договор е сключен при условията на чл. 61, ал. 2, изречение първо КТ – работодателят или горестоящият спрямо него орган?

2. Когато исковете по чл. 344, ал. 1 КТ от работник или служител, със сключен при условията на чл. 61, ал. 2, изречение първо КТ трудов договор, са предявени срещу ненадлежен ответник, длъжен ли е съдът съгласно чл. 101, ал. 1, изречение второ ГПК да даде на ищеца указания, в какво се състои нередовността и как тя може да бъде отстранена, като определи срок за отстраняване на нередовността?

3. Неоснователни или недопустими са исковете по чл. 344, ал. 1 КТ, предявени от работник или служител, чийто трудов договор е сключен при условията на чл. 61, ал. 2, изречение първо КТ, срещу ненадлежен ответник, съответно на отхвърляне ли подлежат или производството по тях се прекратява?

II. В следващото изложение се предлага доктринерно тълкуване на разпоредбата на чл. 61, ал. 2 КТ в контекста на нейните процесуалноправни измерения и въз основа на това се дава и отговор на поставените по тълкувателното дело въпроси.

1. Съгласно чл. 61, ал. 2 КТ за длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет, трудовият договор се сключва от по-горестоящия спрямо работодателя орган. В тези случаи трудовото правоотношение се създава с предприятието, в което е съответната длъжност. Тази разпоредба не е претърпяла изменения от създаването ѝ през 1986 г., с изключение на изменението от м. ноември 1992 г. (обн., ДВ, бр. 100 от 1992 г.), когато с голямата новелизация на Кодекса на труда, наред с друго се смени терминологията по отношение на работодателя (неговото легално наименование) като страна на индивидуалното трудово правоотношение. Тази редакционна (но и същностна промяна в определен аспект) засегна почти всички текстове на КТ, но в друго съдържателно отношение чл. 61, ал. 2 КТ не е променен.

Преди другите разсъждения следва да се направи уточнението, че приемаме, че по смисъла на тази разпоредба понятието „работодател” има значението, което му дава легалната дефиниция по § 1, т. 1 ДР на КТ, а понятието „предприятие” – легалната дефиниция по § 1, т. 2 ДР на КТ. Тъй като понятието „предприятие” се използва нееднозначно (не с едно и също значение) от законодателя в рамките на самия Кодекс на труда, това начално „приемане” е условно и работно.

Видно от самата редакция на тази разпоредба тя е неприложима и не може да се тълкува отделно от съответните разпоредби в специалните закони и подзаконови нормативни актове. Този правен извод следва от граматическото и логическото тълкуване на използвания от законодателя израз „за длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет”. Поради това, че в тези специални нормативни актове, които към днешна дата са действащо право и са относими към разглежданата проблематика, правната уредба се различава и до известна степен се отклонява от общата уредба по чл. 61, ал. 2 КТ, то поставеният тълкувателен въпрос следва да третърпи корекции и да се разбира като тълкуване на специалните разпоредби, съотнесени към общата разпоредба. Считаю, че общ и еднозначен отговор на поставените в тълкувателното дело въпроси не може да се даде само въз основа на тълкуването на чл. 61, ал. 2 КТ, без да се анализира конкретната специална правна уредба.

Както в началото беше посочено, преобладаващият брой казуси, които са достигнали до ВКС по пътя на касационното обжалване (като не трябва да се забравя, че има и съдебни дела по този въпрос, които са приключили в по-нисшите по степен съдилища – районни и окръжни) и следствие на които се е стигнало до противоречива съдебна практика на висшата съдебна инстанция, са свързани с прилагането на чл. 37, ал. 3-5 ЗНП. Това са следните три случая:

Министърът на образованието и науката сключва и прекратява трудовите договори с директорите на държавните детски градини, училища и обслужващи звена (ал. 3).

Началникът на регионалния инспекторат по образованието сключва и прекратява трудовите договори с директорите на общинските училища и обслужващи звена (ал. 4).

Кметът на общината сключва и прекратява трудовите договори с директорите на общинските детски градини (ал. 5).

В тези разпоредби се регламентират три отделни хипотези на сключване на трудов договор от по-горестоящия спрямо работодателя орган. В този смисъл те попадат в приложното поле на чл. 61, ал. 2 КТ и по-конкретно в първото изречение на тази алинея (относно сключването на трудовия договор и насрещния спрямо служителя субект, който сключва договора). Но в тези разпоредби се съдържа и едно друго правило, което вече е отклонение от правната уредба и философията на чл. 61, ал. 2 КТ и по-конкретно на регламентираното положение във второто изречение от тази алинея. Същият този по-горестоящ спрямо работодателя орган има правото и да прекрати трудовия договор. Следователно особеността при това индивидуално трудово правоотношение, възникнало от трудов договор, е не само при неговото възникване, т.е. при сключването на трудовия договор, но и при неговото прекратяване. В този смисъл тези три хипотези са отклонение от правилото по чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ и придават голяма специфика на индивидуалното трудово правоотношение до степен да се приеме, че на практика законодателят е регламентирал хипотези, различни от тази по чл. 61, ал. 2 КТ. Не трябва да се забравя обстоятелството, че редакционно и логически чл. 61, ал. 2 КТ се свърза единствено със сключване на трудовия договор, т.е. с възникване на индивидуално трудоводоговорно правоотношение. Затова и систематически тази разпоредба е включена в глава пета на КТ в правната уредба на възникването и изменението на трудовото правоотношение. Обща разпоредба с подобно съдържание не съществува при правната уредба на прекратяването на трудовия договор.

Тези разпоредби на ЗНП може да се приемат като специални спрямо общата хипотеза по чл. 61, ал. 2 КТ и да намери приложение тълкувателното правило, че специалният закон дерогира прилагането на общия закон. Следва да се има предвид и обстоятелството, че разпоредбите на ЗНП са по-нови (нов закон) по време на създаването им спрямо разпоредбата на чл. 61, ал. 2 КТ (стар закон). Това има значение не само за логическото, но и за историческото и аксиологическото тълкуване на разпоредбите, както и за евентуалното прилагане на друго тълкувателно правило – по-новия по време закон отменя по-стария закон. Може да се постави въпросът дали има колизия между разпоредби с еднакъв юридически ранг и юридическа сила, съдържащи се в различни нормативни актове (закони), приети през различен период от време?

Считам че, че няма колизия между разпоредбата на чл. 61, ал. 2 КТ и посочените разпоредби от ЗНП. Правилата, които те регламентират са паралелно действащо обективно право. Съотношението помежду им обаче е по-особено. От една страна разпоредбите в ЗНП (както и в други подобни хипотези, които законодателят е създал или може да създаде) се включват частично в хипотезата на правната норма на чл. 61, ал. 2 КТ, като това се отнася до механизма за сключване на индивидуалния трудов договор. От друга страна, посочените разпоредби в ЗНП доразвиват идеята на чл. 61, ал. 2 КТ до степен, че се създава нова и специфична хипотеза на действието (осъществяването) на индивидуалното трудово правоотношение и по-конкретно относно неговото прекратяване. Може да се приеме, че всъщност тези разпоредби на ЗНП уреждат един особен вид трудов договор, като спецификата му спрямо класическия трудов договор е не само по отношение на неговото сключване (участващи в това правно действие правни субекти), но и по отношение на неговото прекратяване⁶. Може би дори е по-правилно да се говори за специфично индивидуално трудово правоотношение, което се развива (осъществява) между неговите класически субекти – работодател и работник или служител, но възниква и се прекратява по волята на един трети и външен за правоотношението правен субект, какъвто е по-горестоящия спрямо работодателя орган. Правната конструкция може да изглежда много „екзотично“, но тя е пряко следствие от предвиденото в разпоредбите на действащото българско позитивно право. И ако „екзотиката“ може да се свърже с една или друга законодателна идея, с едно или друго научно становище, то практическите аспекти при нейното съдебно прилагане при разрешаване на индивидуални трудови спорове, има голяма практическа важност. Неопровержимо доказателство за това е противоречивата съдебна практика, вкл. и на ВКС, както и образуваното и предстоящо за решаване тълкувателно дело.

2. Основният и съществен материалноправен въпрос при трите хипотези в ЗНП е кой е работодателят на съответния служител – по-горестоящият орган или предприятието, в което е съответната длъжност. В случая при анализа ще приемем, че под „предприятие“ по смисъла на чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ се разбира „работодател“ по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ, а не „предприятие“ по смисъла на § 1, т. 2 от ДР на КТ. Следващите разсъждения ще покажат доколко това „приемане“ е правилно и е в съзвучие с общи принципи на трудовото право и изобщо на българската правна система.

⁶ Във връзка с видовата класификация на трудовите договори по действащото трудово право проф. В. Мръчков счита, че не е вид трудов договор този по чл. 61, ал. 2 КТ, защото особеността при него се изчерпва с реда за неговото сключване, без да се засяга неговия предмет и съдържание, т.е. няма особености в престацията на работната сила. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 220; от него: Договорът в трудовото право. Цит. съч., с. 119. В трудовоправната теория се застъпва и схващането, че трудовият договор по чл. 61, ал. 2 КТ е особен и отделен вид трудов договор. Така **Милованов, Кр.** Трудов договор – сключване, изменение, прекратяване. 2. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2008, с. 88-90.

Единият отговор на въпроса е, че работодател е по-горестоящия орган. Тук е необходимо да се направи уточнение, като по тълкувателен път се разкрие съдържанието на използвания от законодателя термин „орган”. Считам, че вследствие на логическо и историческо тълкуване следва да се приеме, че законодателят е имал предвид „държавен орган”, който е по-горестоящ спрямо друг държавен орган, т.е. характерната за държавната администрация (централна и местна, в т.ч. и общинската администрация) йерархически изградена структура. По-горестоящият орган – министърът на образованието, науката и младежта (актуалното наименование на министерството и на ресорния министър), началникът на регионалния инспекторат по образованието (РИО) и кметът на общината принципно могат да бъдат работодател, защото отговарят на изискванията на § 1, т. 1 от ДР на КТ. Вече беше посочено, че състав на III г.о. на ВКС в решение № 295 от 2002 г. по гражд. дело № 105 от 2001 г. приема, че „работодател на ръководителите на държавните здравни заведения е министърът на здравеопазването”. Тези „по-горестоящи органи” са еднолични органи на изпълнителната власт, държавни органи и административни органи (§ 1, т. 1 от ДР на АПК), но в случая действат като частноправни субекти и страна по частноправно отношение, каквото е индивидуалното трудово правоотношение. Най-малкото те са физически лица, а възможността физическо лице да бъде работодател е предвидена изрично в § 1, т. 1 от ДР на КТ. Считам обаче, че при възприемането на тази тълкувателна теза, по-правилното тълкуване трябва да бъде (въпреки изричния текст на закона, който следва да се приеме като недостатъчно прецизен от гледна точка на юридическата техника и принципите на правото), че работодателят е министерството, регионалният инспекторат по образованието и общината, като юридически лица, които имат работодателска правоспособност (правосубектност) в рамките на тяхната обща гражданска правоспособност (правосубектност). Министърът, началникът на РИО и кметът на общината са законни представители на съответните юридически лица и следователно и представители на работодателя-юридическо лице в индивидуалното трудово правоотношение. Второто (по същество корективно) тълкуване в по-голяма степен намира основание в принципите на трудовото право, както и на основополагащи принципи и положения на българското частно право изобщо.

Вторият възможен отговор на поставения въпрос е работодател да бъде предприятието, в което е съответната длъжност, както посочва чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ. Това значи в конкретните хипотези по ЗНП държавните детски градини, държавните училища, държавните обслужващи звена, общинските училища, общинските обслужващи звена и общинските детски градини. Всички те са юридически лица (вж. чл. 10, ал. 4 ЗНП) и следователно могат да бъдат и работодатели по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ.

Но при този отговор, възниква един принципен и съществен правен проблем. Ако ролята на по-горестоящият орган се изчерпваше само и единствено до сключването на

трудовия договор, т.е. особеност единствено при възникване на индивидуалното трудово правоотношение, то проблем нямаше да има и в действие ще влезе правилото на второто изречение по чл. 61, ал. 2 КТ. Това означава, че след сключването на трудовия договор индивидуалното трудово правоотношение се развива и съществува между съответните страни – работодател и работник или служител, в една от конкретните хипотези напр. между държавното училище като работодател-юридическо лице и неговия директор като служител. Това е наложилото се през годините преобладаващо тълкуване в правната теория и съответно прилагане в съдебната практика на чл. 61, ал. 2 КТ, въз основа именно на правилото, което се съдържа във второто изречение на тази разпоредба. Като се следва правната логика и динамиката на индивидуалното трудово правоотношение трябва да се приеме, че работодателят е този, който при наличие на законово основание може да прекрати трудовия договор. Правото на уволнение на работодателя е част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудоводоговорно правоотношение. Принципната правна логика е, че този който създава една правна връзка може (при наличието на определени в закона основания) и да я прекрати. Следователно в конкретните хипотези по ЗНП, работодателят в лицето например на държавното училище може да прекрати трудовия договор при наличие на основание по КТ или друг специален закон. На практика това означава, че директорът на държавното училище трябва да издаде заповед, с която да уволни сам себе си, като си я връчи (арг. чл. 335 и чл. 128а, ал. 3 КТ). Явно подобно разрешение е житейски и правно абсурдно или най-малкото нецелесъобразно! Затова и чл. 37, ал. 3-5 ЗНП предвиждат, че съответният по-горестоящ орган, не само сключва, но и прекратява трудовия договор. В този ред на мисли се пита, как това правило за прекратяване на трудовия договор от по-горестоящия орган се вписва в правилото на чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ. Каква е тази юридическа конструкция при която, ако приемем, че работодател е държавното училище като юридическо лице, един външен за правоотношението субект, чрез свое волеизявление прекратява това правоотношение? Какъв е този работодател, който не разполага със субективното трудово право на уволнение? По този начин по пътя на тълкувателния способ *reductio ad absurdum* се стига до правния извод, че работодател не може да бъде „предприятието, в което е съответната длъжност” или в конкретния пример – държавното училище.

Допълнителен аргумент в подкрепа на направения правен извод може да се намери и на процесуална основа. Ако приемем, че работодател е „предприятието, в което е съответната длъжност”, то при трудов спор относно законността на уволнението (едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя) по общите правила на ГПК (чл. 26 и сл.) като ответник по иска следва да се конституира „предприятието, в което е съответната длъжност”. Но този правен субект не е автор на заповедта за уволнение, не е негово волеизявление за прекратяване на трудовия договор. Но въпреки това, пак по

общите правила за доказване в гражданския процес, върху него е тежестта на доказване на правомерността на уволнението. Как той може да се защити в процеса, като не е автор на заповедта за уволнение? Той трябва да вземе становище и да изложи защитна теза относно едно чуждо поведение – дали то е правомерно или не е. Процесуалното измерение на тази конструкция влиза в противоречие с правилото на чл. 26, ал. 2 ГПК, че освен в предвидените от закон случаи никой не може да предявява от свое име чужди права пред съд, което правило означава, че и никой не може да защитава чужди права пред съд. При отмяна на уволнението, какво е обяснението той да понесе неблагоприятните последици от неправомерното действие, което не е извършил?

Следователно остава да се приеме другата възможна правна конструкция – работодател е по-горестоящият орган. Той сключва трудовия договор, с него се развива трудовото правоотношение, и той по изричната разпоредба на закона (хипотезите по чл. 37, ал. 3-5 ЗНП) има право да го прекрати при наличие на законово основание за това. Освен изричните разпоредби относно сключването и прекратяването на трудовия договор от по-горестоящия орган в закона се съдържа и едно друго положение относно действието на индивидуалното трудово правоотношение в тази хипотеза. Става въпрос за правото на работодателя на накаже дисциплинарно извършилия дисциплинарно нарушение работник или служител. Това е субективното трудово право на работодателя да налага предвидените в закона дисциплинарни наказания, т.е. да реализира дисциплинарната си власт като част от работодателската си власт, т.е. да бъде дисциплинарнонаказващ орган (чл. 192 КТ). Това субективно право също е част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудоводоговорно правоотношение. Ако работодател е „предприятието, в което е съответната длъжност”, то отново стигаме до абсурдното положение ръководителят (представителят на работодателя) сам себе си да накаже като си връчи заповед за дисциплинарно наказание. Предвид на това, още с приемането на КТ през 1986 г. е създадена разпоредбата на чл. 192, ал. 2 КТ, съгласно която дисциплинарните наказания на ръководителя на предприятието, както и на работници или служители, назначени от по-горестоящия орган, се налагат от този орган. По-горестоящият орган в тази хипотеза е дисциплинарнонаказващия орган. Тази разпоредба се вписва напълно в конструкцията, че по-горестоящия орган е работодателят. Той има всички основни трудови права, които всеки работодател има по-закон – да сключва и да прекратява трудовия договор, да налага дисциплинарни наказания.

Аналогична правна конструкция е въведена още през 1986 г. с приемането на действащия Кодекс на труда и във връзка с реализацията на ограничената имуществена отговорност на ръководителя на предприятието, когато е причинил по небрежност вреда. В този случай заповедта за удръжки, с която се определя основанието и размера на отговорността се издава от съответния по-горестоящ орган, а ако няма такъв – от

колективния орган за управление на предприятието (чл. 210, ал. 1, изр. второ КТ). При писмено оспорване на заповедта в едномесечния срок от връчването ѝ, съгласно чл. 210, ал. 3 КТ работодателят може да предяви осъдителен иск пред съда. И тук се поставя въпросът кой ще предяви иска – работодателят, както казва законът или по-горестоящият орган, който е издал оспорената заповед? Въпросът е малко различен от този, който е поставен за разглеждане в тълкувателното дело, защото тук се касае за активната процесуална легитимация в исковия граждански процес по един трудов спор, т.е. кой да бъде ищец. Ако ищец е работодателят, то той в процеса ще трябва да бъде представляван от неговия законен представител, а това по принцип е ръководителят на предприятието. Това означава, че ръководителят ще има двояко правно качество в процеса – като представител на ответника и като ответник, т.е. едно физическо лице ще иска само да бъде осъдено. Това процесуално положение е също абсурдно и явно е, че не може да съществува на практика, защото е в разрез с общоприети правни принципи и разрешения. Ако приемем, че ищец трябва да бъде по-горестоящият орган, който е и издател на заповедта за удържки, то тогава като че ли се стига до противоречие с буквата на закона, където е казано, че работодателят предявява иск пред съда.

Няма никакъв същностен правен проблем по-горестоящия орган да бъде работодател в разгледания смисъл. Това, че в повечето случаи това е централен държавен орган на изпълнителната власт (т.е. със седалище в гр. София), а съответната длъжност е в предприятие в друго населено място не поставя никакъв правен проблем. Регламентираните хипотези имат предвид длъжности, които на практика са такива към дадено министерство и обслужват неговите основни функции (напр. директор на държавно училище). Единствената особеност е, че териториално (пространствено) тази длъжност не се изпълнява в седалището на министерството (което по дефиниция е в столицата на Република България – гр. София), а другаде, вкл. и в друго населено място. Този служител работи не в министерството, а в неговото обособено звено на друго териториално определено място (друго седалище, защото и това звено е юридическо лице), в т.ч. и в друго населено място. Но с това не се променя качеството му на служител в това министерство. В този ред на мисли понятието „предприятие”, използвано в чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ следва да се разбира със значението му, което е дадено в дефинитивната правна норма на § 1, т. 2 ДР на КТ. Това означава, че това второ изречение на чл. 61, ал. 2 КТ ни посочва само и единствено, къде в пространствено (териториално) отношение се намира съответната длъжност, къде съответният служител ще изпълнява реално трудовата си функция – в това предприятие (на това място), където е съответната длъжност. Разпоредбата е относима към съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение, и по-конкретно към такъв основен конститутивен елемент, какъвто е мястото на работа, а не към страните на трудовото правоотношение.

Ако приемем, че по-горестоящият орган е работодателя в материалното индивидуално трудово правоотношение, то той следва да бъде конституиран като страна в трудов спор за отмяна на уволнението и изобщо по всеки индивидуален трудов спор. Този правен субект е автор на съответните волеизвлечения, той носи доказателствената тежест в процеса и той реално може да се защити, като използва предоставените му за тази цел процесуални права.

И все пак, и двете изложени възможни правни конструкции, страдат от една основна слабост – това са различните изрично посочени правила в закона (всъщност два отделни закона – КТ и ЗНП в конкретния пример, но могат да се дадат и други примери от действащото законодателство). Втората конструкция – работодател е по-горестоящият орган, по никакъв начин не се вписва в изричния текст по чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ „трудовете правоотношение се създава“. И тъй като на практика проблемът добива особена острота в неговото процесуално измерение (именно затова е образуваното тълкувателно дело), то следва да се опитаме да направим смекчаване на проблема и да дадем адекватен отговор именно на процесуалноправна основа.

В заключение по материалноправния въпрос кой е работодателят в хипотезата на чл. 61, ал. 1 КТ *de lege lata*, като че ли надделяват аргументите, че това е „предприятието, в което е съответната длъжност“ и страни по индивидуалното трудово правоотношение са именно „предприятието“ като работодател и съответният работник или служител.

3. При условие, че приемем, че работодател е „предприятието, в което е съответната длъжност“, защото с това предприятие по изричния текст на чл. 61, ал. 2, изр. второ КТ се създава трудово правоотношение, то пасивно легитимирана страна – ответник (пасивна процесуална легитимация), като се следва материалноправната правосубектност, е именно „предприятието, в което е съответната длъжност“ като работодател. Става въпрос за всички индивидуални трудови спорове, по които ищец е работник или служител (настоящ или уволнен), а ответник е работодателят. Но за да се преодолеят посочените по-горе проблеми и да не се стига до абсурдни положения, то като страна в процеса (на страна на ответника) задължително следва да се конституира (призове) и по-горестоящия орган. Изправени сме пред хипотезата на необходимо задължително другарство на страната на ответника⁷. Основание за необходимото задължително другарство в тези случаи ни дава самият процесуален закон.

Съгласно чл. 215, т. 2 ГПК иск може да бъде предявен срещу няколко ответници, ако предмет на спора са права или задължения, които почиват на едно и също основание. Предметът на спора (законност на уволнение, наложено дисциплинарно наказание и т.н.) е идентичен и за двата правни субекта – работодателя и по-горестоящия спрямо него орган

⁷ За другарството в гражданския процес вж. **Сталев, Ж.** Българско гражданско процесуално право. Цит. съч., с. 348-354.

– това е едно и също, конкретно индивидуално трудово правоотношение. Правата и задълженията, произтичат именно от това едно и също и за двамата правни субекта основание – едно индивидуално трудово правоотношение. Другарството в процеса е необходимо и задължително, защото с оглед на естеството на спорното правоотношение (първо предложение на чл. 216, ал. 2, изр. първо ГПК) решението на съда трябва да бъде еднакво за всички другари. И съдебното решение действително от правна и житейска гледна точка трябва да бъде еднакво и за работодателя и за по-горестоящия орган. „Естеството на спорното правоотношение” в конкретния случай следва от „естеството” на спецификата в създаването, действието и прекратяването на това особено индивидуално трудово правоотношение.

Ако ищецът-работник или служител не е предявил своя иск едновременно и срещу двамата ответници, то съдът е длъжен служебно да конституира като съответник и другия правен субект. Правното основание за това е разпоредбата на чл. 26, ал. 4 ГПК – по делото, по което е предявено чуждо право, се призовава като страна и лицето, чието право е предявено. Процесуалната легитимация (активна и пасивна) е от категорията на абсолютните положителни процесуални предпоставки за редовността на иска и за законосъобразното протичане на гражданския исков процес, и затова съдът служебно следи за нея през цялата висящност на процеса. Това следва и от основното начало (правен принцип) на българския граждански процес – служебното начало (чл. 7, ал. 1 ГПК). Предвид на това, че в случая се касае за необходимо задължително другарство на страната на ответника, предявяването на иска само срещу единия правен субект не следва да се приема като нередовност на иска (исковата молба) и не следва на основание чл. 101, ал. 1, изр. второ ГПК съдът да дава указания и срок за отстраняване на нередовността. Първоинстанционният съд следва да действа *ex officio* и служебно да конституира и втория ответник като необходим другар. Дори и да се приеме, че е налице нередовност на исковата молба във връзка с реквизита по чл. 127, ал. 1, т. 2 ГПК (посочването на надлежния ответник) от обстоятелствената част на исковата молба (чл. 127, ал. 1, т. 4 ГПК) или от приложените по делото писмени доказателства (чл. 127, ал. 2, *in fine* ГПК) – най-често копие на трудовия договор (което е утвърдена практика) съдът следва да установи, че казусът е в хипотезата на чл. 61, ал. 2 КТ и с определението, което постановява в подготовката на делото в закрито заседание (чл. 140 ГПК) да конституира и втория съответник и съответно го призове за първото по делото открито съдебно заседание. Това е нередовност на исковата молба, която самият съд може и трябва да отстрани като конституира и втория ответник, защото съдът има това процесуално правомощие. При пропуск на съда в тази връзка, конституирането на втория съответник може да стане с определение при всяко положение на първоинстанционното дело до приключване на устните състезания, като, разбира се, в тази хипотеза съдът следва с определение да

обезсили всички извършени до този момент процесуални действия, за да се даде възможност на новия (втори) ответник да вземе пълноценно участие в иския процес и в пълнота да упражни всичките си процесуални права на защита.

Считам, че правомощието на първоинстанционния съд да върне исковата молба при проверката за допустимостта на иска по реда на чл. 130 ГПК е неприложимо, най-малкото защото при предявяване на иска от работника или служителя само срещу работодателя или само срещу по-горестоящия орган, този иск сам по себе не е недопустим. Разпоредбата на чл. 130 ГПК има предвид хипотези на недопустими иски в по-друг материалноправен и респ. процесуален аспект. Не може да се спори, че работникът или служителят има право на иск при незаконно уволнение и свързаните с него акцесорни иски, най-малкото защото те са изрично уредени като правно основание в чл. 344, ал. 1 КТ. Това се отнася за всички иски, които един работник или служител може да предяви на основание съществуващо или минало (прекратено) негово индивидуално трудово правоотношение (вж. и чл. 357, ал. 1 КТ).

4. Във връзка с разглежданата проблематика е необходимо да се посочи, че в исторически план този въпрос не се поставя за първи път на вниманието на висшата съдебна инстанция във връзка с еднаквяване на съдебната практика.

При обобщаване практиката на съдилищата по прилагането на сравнително наскоро приетия тогава Кодекс на труда от 1951 г. Пленумът на Върховния съд прави констатацията, че по някои въпроси, свързани с трудовите спорове, практиката е противоречива. Един от тези въпроси е и този във връзка с трудовите спорове, когато трудовият договор е сключен от по-горестоящия спрямо предприятието орган. За уеднаквяването на съдебната практика по спорните въпроси Пленумът на Върховния съд въз основа на чл. 17 от Закона за устройството на съдилищата (отм.) издава Постановление № 6 от 30 декември 1959 г. по гражд. дело № 6 от 1959 г. на Пленума на ВС по някои въпроси относно сключването и прекратяването на трудовите договори. В т. 25 е постановено, че при споровете за неправилно уволнение на работници и служители, които се назначават и уволняват от висшестоящи органи на учредението, предприятието или организацията, като страна по делото се призовава и съответната висшестояща организация. В тези случаи решението се постановява по отношение на учредението, предприятието или организацията, с което работникът или служителят е в трудоводоговорни отношения.

Посоченото Постановление на Пленума на ВС е обявено за загубило сила поради отменянето на Кодекса на труда от 1951 г. и приемането през 1986 г. на сега действащия Кодекс на труда. Това става с т. 1 от раздел първи на специалното Постановление № 1 от 1 юни 1989 г. на Пленума на ВС за обявяване за загубили сила, допълване и изменение на

постановления на Пленума на ВС и на тълкувателни решения на Общото събрание на гражданската колегия на ВС.

Това, което в случая ни интересува е, че още тогава висшата съдебна инстанция застава на позицията, че в съдебния исков процес участието на висшестоящата организация (горестоящия орган по новата терминология) е задължително. То се призовава по съответния ред и участва като страна в процеса заедно с учреждението, предприятието или организацията, с което работникът или служителят е в трудоводоговорни отношения (работодателят по новата терминология на КТ). Не е даден отговор на въпроса каква е тази страна в процеса – главна, подпомагаща, контролираща? Това становище на стария Върховен съд в много отношения е близко до застъпената в настоящото изложение теза за процесуалното качество на по-горестоящия спрямо предприятието орган.

5. Във връзка с процесуалните измерения на анализирания проблем следва да се направят някои уточнения, които отново са свързани и произтичат от материалноправната страна на въпроса.

На практика исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ се предявяват заедно за общо разглеждане в един процес при условията на обективно кумулативно съединяване, като вторият и третият – и при условията на акцесорност и евентуалност. При разгледаното специфично индивидуално трудово правоотношение, както и при приетото положение за процесуалната фигура на необходимото другарство, няма особен проблем при уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнение за незаконно и неговата отмяна. Диспозитивът на съдебното решение по отношение на този главен иск ще има сила на пресъдено нещо и за двата необходими другари в процеса на страната на ответника.

По-особено е положението по отношение на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 за възстановяване на предишната работа преди уволнението. Диспозитивът на съдебното решение по този акцесорен и евентуален иск също ще има сила на пресъдено нещо и спрямо двамата необходими другари – работодателят и по-горестоящия орган, като служителят ще бъде възстановен на предишната си работа в съответното предприятие, т.е. при работодателя. По-горестоящият орган само следва да зачете силата на пресъдено нещо на така постановеното съдебно решение и да го изпълни като извърши за това необходимите правни и фактически действия.

Аналогично на горните разсъждения следва да се процедира и при по-рядко предявявания иск по чл. 344, ал. 1, т. 4 КТ за поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка или в други документи. На практика, което е правно и житейски логично, вписванията по това специфично индивидуално трудово правоотношение, трябва да се извършват от по-горестоящия орган, тъй като той на практика предизвиква

обстоятелствата, които подлежат на вписване – сключване, изменение, прекратяване на трудовия договор, дисциплинарни наказания и т.н. Затова и диспозитивът на съдебното решение по този иск (било предявен самостоятелно, било обективно съединен с някой от другите иски по чл. 344, ал. 1 КТ) следва да има сила на пресъдено нещо и за двамата необходими другари.

Най-проблематично като че ли е положението при уважаването на акцесорния и евентуален иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ във връзка с чл. 225, ал. 1 и 2 КТ за пресъждане на обезщетение за времето, през което работникът или служителят е останал без работа поради незаконното уволнение. Това е осъдителен иск и диспозитивът следва да бъде осъдителен при уважаването на иска. Въпросът е кого да осъди съда да заплати дължимото обезщетение? Считам, че това трябва да бъде работодателя – „предприятието, в което е съответната длъжност”, тъй като там е била престирана работната сила, оттам е било плащано трудовото възнаграждение, и най-важното – този работодател, наред с всичко друго има финансова самостоятелност, т.е. патримониум като юридическо лице. Аргумент в подкрепа на това са и разпоредбите на чл. 10, ал. 2 и 3 ЗНП във връзка със специфичните трудови правоотношения в сферата на средното образование, които тук се анализират. Доколкото паричните средства, с които ще се изплати обезщетението, са все държавни или общински средства, на практика няма особено значение (освен чисто счетоводно), кой ще ги плати (в смисъл от чий патримониум те ще излязат). Разбира се, и този осъдителен диспозитив ще има сила на пресъдено нещо не само за работодателя, но и за по-горестоящия орган. Последният следва да зачете силата на пресъдено нещо, най-малкото защото неговото неправомерно действие (незаконното уволнение) е основанието за възникване на притезателното право на обезщетение. Дори може да се приеме, че именно горестоящият орган е правно задълженият субект за обезщетението, но то се изпълнява (плаща се) от работодателя, като субект който е финансово свързан и финансово зависим от по-горестоящия орган.

Предложеното разрешение е особено удачно в хипотезата по чл. 37, ал. 4 ЗНП, съгласно която началникът на регионалния инспекторат по образованието сключва и прекратява трудовите договори с директорите на общинските училища и обслужващи звена. Началникът на РИО е орган (и правен субект в по-общия случай) в структурата на едно държавно учреждение, а общинските училище и общинските обслужващи звена са субекти в друга сфера (тази на общинското самоуправление) и получават средства от общинските бюджети, които като е известно, са отделни и независими от държавния бюджет. Затова и съответният работодател – общинското училище, респ. обслужващо звено, следва да бъде осъден да заплати дължимото обезщетение, като паричните средства за това са от съответния му бюджет, формиран от своя страна със средства от общинския бюджет (вж. чл. 10, ал. 3 ЗНП).

Предложената процесуална конструкция е приложима и тогава, когато работодателят е ищец в процеса (например при иск по чл. 210, ал. 3 КТ за ограничена имуществена отговорност на работника или служителя), като в случая ще имаме необходимо другарство на страната на ищеца. Искът следва да бъде предявен заедно от работодателя и от по-горестоящия орган, а ако е предявен само от единия от тях, съдът служебно следва да конституира и другия субект като съищец. Тъй като това е осъдителен иск, следва да намерят приложение изводите, които се направиха по-горе относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ. Ответникът – работник или служител ще бъде осъден да заплати обезщетението на работодателя, тъй като именно на него (в неговия патримониум) е причинена вредата, но този осъдителен диспозитив ще има сила на пресъдено нещо и спрямо другия съищец – по-горестоящия орган.

Необходимо е да се отбележи, че при така анализираната специфика на индивидуалното трудово правоотношение по чл. 61, ал. 2 КТ и съответните разпоредби от ЗНП, са неприложими процесуалните институти на встъпване на трето лице в процеса (чл. 218 ГПК) и на привличане на трето лице в процеса (чл. 219 ГПК), защото поставянето им в действие зависи изцяло и само от волята на встъпващото лице, респ. на лицето, което привлича трето лице в процеса. Българският процесуален закон не познава хипотеза на задължително встъпване, респ. привличане на трето лице във висящ процес. Не на последно място за допустимостта на встъпването или привличането се произнася с определение и съдът, пред който делото е висящо (чл. 220, изр. първо ГПК), а това означава извършване на преценка от страна на съда за всеки конкретен казус, което от своя страна е предпоставка за противоречива съдебна практика. Съдът следва да прецени дали встъпващото, респ. привлеченото лице има „интерес решението да бъде постановено в полза на страната” (чл. 218, *in fine* и чл. 219, ал. 1, *in fine* ГПК), на която помага, което означава че съдът следва да извърши по всеки конкретен казус тълкувателната дейност, която беше направена по-горе в настоящото изложение. Така се създава реална възможност и за в бъдеще да продължи да се създава противоречива съдебна практика.

III. Въз основа на направеното изложение и изведените в него правни изводи и теоретични конструкции, могат да бъдат предложени следните отговори на поставените в тълкувателното дело въпроси:

1. Надлежен ответник по исковете по чл. 344, ал. 1 КТ, предявени от работник или служител, чийто трудов договор е сключен при условията на чл. 61, ал. 2, изр. първо КТ, са работодателят – „предприятието, в което е съответната длъжност” и по-горестоящият спрямо него орган при условията на необходимо задължително пасивно другарство.

2. Когато исковете по чл. 344, ал. 1 КТ от работник или служител, чийто трудов договор е сключен при условията на чл. 61, ал. 2, изр. първо КТ, са предявени само срещу работодателя – „предприятието, в което е съответната длъжност” или само срещу по-

горестоящия спрямо работодателя орган, съдът на основание чл. 7, ал. 1 ГПК във връзка с чл. 26, ал. 4 ГПК служебно задължително конституира на страната на ответника (втори ответник, съответник) и другия правен субект. Предвид на това, че в случая се касае за необходимо задължително другарство на страната на ответника, предявяването на иска само срещу единия правен субект не следва да се приема като нередовност на иска (исковата молба) и да се дават указания и срок за отстраняване на нередовността.

3. Когато исковете по чл. 344, ал. 1 КТ от работник или служител, чийто трудов договор е сключен при условията на чл. 61, ал. 2, изр. първо КТ, са предявени само срещу работодателя – „предприятието, в което е съответната длъжност” или само срещу горестоящия спрямо работодателя орган, и първоинстанционният съд не е служебно конституирал и другия правен субект като съответник, постановеното първоинстанционно съдебно решение е недопустимо и при въззивно обжалване втората съдебна инстанция на основание чл. 270, ал. 3, изр. трето следва да обезсили първоинстанционното съдебно решение и да върне делото на първоинстанционния съд за неговото разглеждане след конституиране и на втория ответник.

**ON THE INTERPRETATION AND THE PROCEDURAL ASPECTS OF THE APPLICATION OF
ARTICLE 61, PARAGRAPH 2 OF THE LABOUR CODE
(OPINION REGARDING INTERPRETATIVE CASE NO 1/2010 OF THE GENERAL
ASSEMBLY/CIVIL COLLEGE OF THE SUPREME COURT OF CASSATION)**

By Ivailo Staikov, Phd

The article reveals the opinion of the author with regard to an interpretative case, pending before the Supreme court of cassation of the Republic of Bulgaria. The author puts forward arguments in favour of the opinion, that in the case of an action for annulment of dismissal filed by an employee or worker whose employment contract has been concluded under the provisions of Article 61, paragraph 2 of the Labour code, the employer, that is “the undertaking of the post at issue”, along with its superior body act as defendant as necessary obligatory litisconsorts (codefendants).