



Munich Personal RePEc Archive

**The preliminary protection in case of  
dismissal under Art. 333, para. 4 of the  
Labour Code (opinion regarding  
interpretative case No. 4 of 2013 of the  
Supreme Court of Cassation of Bulgaria)**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2013

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/120463/>  
MPRA Paper No. 120463, posted 31 Mar 2024 05:13 UTC

## **ПРЕДВАРИТЕЛНАТА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ ПО ЧЛ. 333, ал. 4 ОТ КОДЕКСА НА ТРУДА**

**(становище относно тълкувателно дело № 4 от 2013 г. на ОСГК на ВКС)**

I. Съгласно чл. 333, ал. 4 от Кодекса на труда (КТ) в колективния трудов договор (КТД) може да се предвижда клауза, според която уволнението на работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата се извършва, след като се вземе предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

През последните близо 30 години има натрупана не малко съдебна практика (на ВКС и на по-нисшите съдилища) по тълкуването и прилагането на чл. 333, ал. 4 КТ. Съдебното тълкуване обхваща различни материалноправни аспекти на тази разпоредба, като по повечето от тях има единодушие по отношение на смисъла, който е вложил законодателят.

Съдебен състав на IV г. о. на ВКС с определението по чл. 288 ГПК за допускане на касационно обжалване на въззивно съдебно решение по конкретен трудов спор с предмет обективно кумулативно предявени иски по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ спира производството на основание чл. 292 ГПК и предлага на ОСГК на ВКС да постанови тълкувателно решение, като формулира съответните материалноправни въпроси. На основание чл. 128, ал. 1 от Закона за съдебната власт във връзка с чл. 292 ГПК с разпореждане на председателя на ВКС е образувано тълкувателно дело № 4 от 2013 г. по следните материалноправни въпроси:

1. Какви са правните последици, ако в клауза на колективния трудов договор е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, а не предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието?

2. Какво е правното значение на документа, възпроизвеждащ предварителното съгласие (становище) на съответния синдикален орган, в случай че документът е подписан еднолично от председателя на синдикалния орган?

II. В настоящото изложение се предлага доктринално тълкуване на разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ и въз основа на това се дава и отговор на поставените по тълкувателното дело материалноправни въпроси. Разглежда се и практиката на ВКС, постановена през годините, в която се обсъждат различни аспекти по прилагането на чл. 333, ал. 4 КТ.

III. 1. Разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ урежда възможност за разширяване по пътя на колективното трудово договаряне на установения с императивни разпоредби на закона режим на уволнение. Това е изключение от общия принцип, върху който е изградено колективното трудово договаряне, а именно, че то се прилага само по въпроси на трудовите и осигурителните отношения, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона (чл. 50, ал. 1 КТ). Цялата правна норма на чл. 333 КТ, вкл. и нейната ал. 4, е императивна<sup>(1)</sup>. Поради това както всяко изключение в правото, то следва да се тълкува и прилага ограничително (стеснително). От това принципно положение следват няколко тълкувателни извода.

Предвидената в чл. 333, ал. 4 КТ предварителна закрила при уволнение в допустимите от закона граници не се прилага автоматично по силата на закона (за разлика от другите хипотези на този член), а само когато е изрично предвидено в КТД - в КТД в предприятието, в браншовия или в отрасловия КТД (вж. така и Реш. № 77-01, III г. о. по гр. д. № 292 от 2001 г.; Реш. № 582-04, III г. о. по гр. д. № 11909 от 2002 г.; Реш. № 1641-03, III г.о. по гр. д. № 930 от 2002 г.). Предварително съгласие за уволнение се изисква само спрямо работници и служители, за които КТД се прилага съгласно чл. 57 КТ (Реш. № 1403-01, III г.о. по гр. д. № 2347 от 2000 г.; Реш. № 1201-02, III г.о. по гр. д. № 153 от 2001 г.; Реш. 89-02, III г.о. по гр. д. № 514 от 2001 г.).

Разрешението в чл. 333, ал. 4 КТ е допустимо само за изрично посочените в закона две от основанията за прекратяване на трудовия договор едностранно от работодателя с предизвестие - съкращение на щата (чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ КТ) и намаляване на обема на работата (чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ). В КТД не могат да се предвиждат и други основания за уволнение, при които предварителната закрила да се прилага (вж. Реш. № 1210-01, III г. о. по гр. д. № 2268 от 2000 г.; Реш. № 226-02, III г. о. по гр. д. № 1850 от 2001 г.; Реш. № 1876-02, III г. о. по гр. д. № 2221 от 2001 г.; Реш. № 1026-04, III г. о. по гр. д. № 1991 от 2002 г. и др.).

Не е възможно в КТД да се предвиждат и други благоприятни разрешения (напр. задължение на работодателя да предлага на подлежащите на уволнение работници и служители друга трудова функция); задължение на работодателя да се въздържа от уволнението на тези работници и служители при определени обстоятелства и т.н.). Такива клаузи в КТД надхвърлят границите на предвиденото в чл. 333, ал. 4 КТ изключение и влизат в противоречие с него и с императивния характер на правната уредба на прекратяването на трудовия договор. Константната практика на ВКС приема, че такива клаузи в КТД са нищожни (вж. напр. Реш. № 844-04, III г. о. по гр. д. № 1958 от 2002 г., Реш. № 855-04, III г. о. по гр. д. № 1767 от 2002 г., Реш. № 1026-04, III г. о. по гр. д. № 1991 от 2002 г., Реш. № 2201-04, III г. о. по гр. д. № 3255 от 2002 г. и др.).

Предвид императивния характер на разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ тя не може да бъде частично възприемана в КТД - например да се уговаря прилагането ѝ само при наличието на определен мащаб на съкращение на щата - напр. 3 процента (вж. така Реш. № 771-04, III г. о. по гр. д. № 1939 от 2002 г.)(2).

2. Законът изисква в хипотезата на чл. 333, ал. 4 КТ уволнението да се извърши "след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието". При наличие на клауза в КТД, в която се възприема разрешението по чл. 333, ал. 4 КТ, наличието на предварително съгласие е абсолютно условие за правомерността (правилността) на уволнението. Нейното неспазване води до незаконност на уволнението с всички произтичащи от това правни последици. Когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на синдикален орган и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество (чл. 344, ал. 3 КТ). Релевантният момент, към който се преценява спазването на предварителната закрила при уволнение в хипотезата по чл. 333, ал. 4 КТ (както и при всички хипотези по този член) е връчването на заповедта за уволнение (чл. 333, ал. 7 КТ). Съгласие, дадено или получено след връчване на заповедта за уволнение, е равносилно на недадено предварително съгласие, което прави уволнението незаконно. В този смисъл се е произнасяла нееднократно и съдебната практика (вж. Реш. № 431-01, III г. о. по гр. д. № 1447 от 2000 г.; Реш. № 2221-01, III г. о. по гр. д. № 1628 от 2001 г.; Реш. № 2051-04, III г.

о. по гр. д. № 3082 от 2002 г.; Реш. № 784-03, III г. о. по гр. д. № 2672 от 2001 г.; Реш. № 1093-03, III г. о. по гр. д. № 406 от 2002 г.; Реш. № 2051-04, III г. о. по гр. д. № 3082 от 2002 г.; Реш. № 943-05, III г. о. по гр. д. № 478 от 2003 г. и др.).

Съгласието за уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ трябва да се даде от синдикалния орган в предприятието. Не може друг орган на двустранния социален диалог, например съществуващите в някои предприятия съвети за социално сътрудничество като органи с паритетно участие на представители на синдикатите и на работодателя, да дава такова съгласие (вж. така Реш. № 999-01, III г. о. по гр. д. № 2042 от 2000 г.; Реш. № 1056-01, III г. о. по гр. д. № 2064 от 2000 г.; Реш. № 175-04, III г. о. по гр. д. № 1215 от 2002 г.).

Съгласието, дадено от съвета за социално сътрудничество, е нищожно и равносилно на липса на съгласие, поради което уволнението е незаконно (така Реш. № 434-02, III г. о. по гр. д. № 733 от 2001 г.). Не е възможно съгласие по чл. 333, ал. 4 КТ да дава общото събрание на работниците и служителите, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 и чл. 7а КТ, както и който и да е друг създаден в предприятието орган. Този правен извод следва от изричния текст и от императивния характер на чл. 333, ал. 4 КТ. Разпоредбата не може да бъде дерогирана от КТД, защото според основното правило на чл. 50, ал. 1 КТ с него се уреждат само въпроси, които не са уредени с повелителни норми. Правомощието за предварителна закрила при уволнение е предоставено от закона на синдикалния орган и той не може да го делегира на друг орган. Ако в клаузата на КТД е предвидено даването на съгласие от друг орган, различен от съответния синдикален орган в предприятието, то тази клауза е недействителна поради противоречие със закона (чл. 60 КТ).

Не е възможно съгласието за уволнение да бъде "принципно съгласие" за извършване на съкращения, изразено на съвместно заседание на синдикалния орган с ръководството на предприятието (вж. Реш. № 1604-02, III г. о. по гр. д. № 1933 от 2001 г.). Предварителното съгласие за уволнение трябва да се даде изрично и за всеки отделен случай, а не в КТД да се предвижда, че то се счита дадено, напр. ако в 7-дневен срок от поискването му не последва отказ (Реш. № 1614-02, III г. о. по гр. д. № 1948 от 2001 г.).

В КТД не може да се предвижда клауза, според която отказът на синдикалния орган да даде съгласието трябва да бъде мотивиран. Такова изискване в закона не съществува и неговото въвеждане противоречи на свободното съгласие или отказ на синдикалния орган да го даде или не, в основата на което стои свободата и независимостта на синдикалните организации (чл. 33 КТ). Ако такава клауза бъде предвидена в КТД, тя е недействителна и не обвързва синдикалния орган да я изпълнява (вж. така Реш. № 426-03, III г. о. по гр. д. № 3257 от 2001 г.; Реш. № 1615-03, III г. о. по гр. д. № 915 от 2002 г.; Реш. № 938-04, III г. о. по гр. д. № 2005 от 2002 г. и др.).

3. Теоретичният и практическят въпрос, който всъщност е довел до противоречивата практика на ВКС, е какво следва да се разбира под израза "предварително съгласие". Този израз се употребява в разпоредбите на чл. 344, ал. 3 и 4 КТ. В хипотезите по чл. 344, ал. 1 и ал. 5, изр. второ КТ се изисква "предварително разрешение на инспекцията по труда". В хипотезите по чл. 344, ал. 2 КТ се изисква и вземане на "мнението на ТЕЛЖ"(3). Следователно се поставя въпросът за правното значение и съотношение между понятията "съгласие", "разрешение" и "мнение".

В правото "съгласие" означава задължително становище, а мнение - незадължително становище. Правният субект, който получава от друг правен субект съгласие или несъгласие е длъжен да се съобрази с волята на този, който ги дава. Законът въвежда правно задължение както да се поиска съгласие, така и задължение получилият

съгласие или несъгласие да се съобрази с волята на другия правен субект, като вземе съответното решение или не вземе решение по конкретен въпрос.

При мнението нещата не стоят така. В някои случаи законът изисква (създава правно задължение) един правен субект да поиска мнението на друг правен субект по определен въпрос, но получателят на мнението не е задължен да възприеме становището (изразената воля) на даващия мнението. Този, който е задължен да поиска мнение, независимо от съдържанието на изразеното мнение, сам взема решение по въпроса. Във връзка с искането на мнение в случаите по чл. 333, ал. 2 КТ особеността е тази, че мнението на ТЕЛК се иска от работодателя (негово е юридическото задължение), но на практика то има значение по отношение на инспекцията по труда. Работодателят, който е получил мнението на ТЕЛК (независимо от съдържанието му), го изпраща на съответната инспекция по труда, заедно с мотивираното си искане за разрешение за уволнение. Инспекцията по труда не е длъжна да се съобрази с даденото от ТЕЛК мнение: тя разрешава или отказва да даде разрешение по своя суверенна преценка (дискреционна власт). Този извод следва от характера на мнение на становището на ТЕЛК.

По отношение на съотношението между "съгласие" и "разрешение" следва да се приеме, че те са синоними в смислово отношение и имат еднакви правни последици във връзка със социално-правното предназначение на института на предварителната закрила при уволнение. Разликата е тази, че разрешение се дава от държавен орган и затова има характера на индивидуален административен акт по смисъла на чл. 21 АПК. Съгласие в случая се дава от синдикален орган в предприятието, който няма държавновластнически правомощия. С използването на двете думи законодателят, и с основание, е искал да подчертае именно тази разлика. Общото между разрешение и съгласие в отделните хипотези по чл. 333 КТ е в тяхната задължителност по отношение на работодателя. Той е длъжен да поиска разрешение, респ. съгласие, както е длъжен и да се съобрази с изразената чужда воля, когато не получи разрешение, респ. съгласие.

Конкретно в хипотезата по чл. 333, ал. 4 КТ работодателят е длъжен да поиска предварителното съгласие от съответния синдикален орган в предприятието. Становището на синдикалния орган е задължително за работодателя и това всъщност проличава ясно при отрицателно становище, т.е. несъгласие конкретният работник или служител да бъде уволнен. При неполучено съгласие, т.е. дадено несъгласие, работодателят няма право да уволни работника или служителя. При несъгласие на синдикалния орган за уволнение, ако работодателят уволни работника или служителя, то уволнението е незаконно с всички произтичащи от това правни последици.

IV. Въз основа на направените разсъждения следва да се отговори и на първия поставен тълкувателен въпрос: какви са правните последици, ако в клауза на КТД е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, а не предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието?

При условие че в клауза на КТД е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището на съответния синдикален орган в предприятието, използваните изрази "да съгласува уволнението" или "да вземе становището" следва да се тълкуват като синоними на използвания в чл. 333, ал. 4 КТ израз "след предварително съгласие". Допустимостта на тълкуването на съответната клауза на КТД следва от разпоредбата на чл. 20 ЗЗД, както и приетото в правната теория относно двояката правна същност на КТД. От една страна, КТД има договорен произход и е договор, а от друга страна, по своето действие и правни последици, които поражда, КТД по действашото

право е нормативно съглашение и недържавен източник на трудовото право(4). Колективният трудов договор е договор и следователно отделните негови клаузи могат да се тълкуват по правилата на чл. 20 ЗЗД. Съгласно тази разпоредба при тълкуване на договорите трябва да се търси действителната обща воля на страните. Отделните уговорки трябва да се тълкуват във връзка едни с други и всяка една да се схваща в смисъла, който произтича от целия договор, с оглед целта на договора, обичаите в практиката и добросъвестността.

Тълкуването на договорната клауза следва и от един от основните принципи на гражданския процес - служебното начало (чл. 7 ГПК). Съдът е длъжен да съдейства на страните за изясняване на делото от фактическа и правна страна. Допустимостта, дори и наложителността на тълкуването на клаузата в КТД в конкретния случай, следва и от принципа за установяване на истината по чл. 10 ГПК.

Действителната обща воля на страните по КТД - работодателя и синдикалната организация, е била чрез клаузата в КТД да се възползват от разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ, предвиждаща предварителна закрила при уволнение поради съкращаване на щата или намаляване на обема на работата на работници или служители, спрямо които КТД има действие. Волята на страните по КТД е била въведената предварителна закрила да се изразява в задължението на работодателя да поиска предварително съгласие от синдикалния орган за уволнение на работник или служител във всеки конкретен случай. Това тълкуване на клаузата отговаря в пълна степен и на императивния характер на разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ. Тълкуването на договорната клауза е необходимо, защото страните при сключването на КТД не са използвали израза, употребен в закона, а друг израз, но със същото смислово значение и същите (както в закона) целени и желани от тях правни последици. Изразът "да съгласува уволнението" има същия логически и правен смисъл както и изразът "да поиска предварително съгласие". Предвид императивния характер на правната норма на чл. 333, ал. 4 КТ изразът "да вземе становището" следва да се тълкува като "вземане на задължителното становище", т.е. на съгласието на синдикалния орган. Обстоятелството, че в клаузата на КТД не е използвано прилагателното име "предварително" по отношение на съгласуването или на становището, не следва да бъде пречка пред предлаганото тълкуване. Съгласието не може да бъде друго освен предварително, защото това следва отново от императивния характер на чл. 333, ал. 4 КТ, от изричната разпоредба на чл. 344, ал. 7 КТ, от наименованието и от цялата философия и социално-правно предназначение на института на предварителната закрила при уволнение.

Следователно правните последици на клауза на КТД, в която е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, а не предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, зависят от тълкуването, което следва да извърши съдът в процеса на правоприлагане. Ако вследствие на тълкуване на договорната клауза се стигне до гореизложените изводи, то следва да се приеме, че клаузата е действителна и да намери приложение. В противен случай, ако след тълкуване на действителната воля на страните се установи, че те са се отклонили от императивния характер на разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ, то тогава договорната клауза е недействителна поради противоречие със закона и няма да бъде приложена. Важно е да се подчертае, че при дадения казус относно формулировката на договорната клауза съдът при правоприлагането винаги следва да я тълкува по правилата на чл. 20 ЗЗД и в зависимост от резултата на тълкуването ще настъпят и съответните правни последици.

V. Вторият тълкувателен въпрос е свързан с правното значение на документа, възпроизвеждащ предварителното съгласие (становище) на съответния синдикален орган, в случай че документът е подписан еднолично от председателя на синдикалния орган.

Предварителното съгласие по чл. 333, ал. 4 КТ и възприемането му в клауза на КТД следва да бъде дадено от синдикалния орган в предприятието. Практиката (уставите на синдикалните организации) е показала, че този орган е колективен. Решението да се даде предварително съгласие трябва да се вземе от синдикалния орган като колективно тяло, като се спазва съответният за това ред, посочен в устава (кворум, мнозинство и т.н.). В този смисъл се е произнасяла нееднократно и висшата съдебна инстанция - "предварителното съгласие се дава от синдикалния орган като колективно тяло, а не от неговия председател или други отделни негови членове (Реш. № 11-01, III г. о. по гр. д. № 1029 от 2000 г.; Реш. № 1205-01, III г. о. по гр. д. № 2262 от 2000 г.; Реш. № 2061-01, III г. о. по гр. д. № 1491 от 2000 г.; Реш. № 1391-02, III г. о. по гр. д. № 1721 от 2001 г. и др.). Такова съгласие не е налице, когато председателят на синдикалния орган е "приподписал" заповедта за уволнение, издадена от работодателя (Реш. № 1217-03, III г. о. по гр. д. № 515 от 2002 г.).

Ако в конкретен казус на уволнение на работник или служител в хипотезата на чл. 333, ал. 4 КТ на работодателя, а впоследствие и пред съда при разглеждане на трудов спор за отмяна на уволнение е представен само документ, възпроизвеждащ предварителното съгласие на синдикалния орган, който документ е подписан само от председателя на синдикалния орган, следва да се процедира по следния начин. Съдът, на основание чл. 7 и 10 ГПК - принципите на служебното начало и на установяване на истината, следва да укаже на работодателя, че следва да ангажира доказателства относно факта дали синдикалният орган по съответния ред е приел решение за даване на предварително съгласие за уволнение. Практика е председателят с писмо (именно това представлява документът в казуса) да уведомява работодателя за решението на синдикалния орган. В документа може да се възпроизвежда като текст цялото решение на синдикалния орган, но може и да е посочено само това, че такова решение е прието(5). Съставянето, подписването и изпращането на такова писмо е проява на представителната власт на председателя на синдикалния комитет. Самият факт, че до знанието на работодателя достига документ, който е подписан от председателя на синдикалния орган, а не текстът на самото решение на синдикалния орган, съвсем не значи, че такова решение няма или ако има, то страда от някакъв порок. Предвид разпределението на доказателствената тежест в процеса за отмяна на уволнение, работодателят следва да докаже правомерността на извършеното от него уволнение. В негов интерес е да докаже, че е налице предварително дадено съгласие от синдикалния орган. Съдът, посочвайки на работодателя като ответник, че следва да докаже законността на уволнението в конкретния казус, всъщност му указва да докаже наличието на фактите и по чл. 333, ал. 4 КТ, в т.ч. и предварителното съгласие от синдикалния орган.

Документът, възпроизвеждащ предварителното съгласие на синдикалния орган, който е подписан само от председателя на синдикалния орган, има значението на писмено доказателство. Това е частен документ по смисъла на чл. 180 ГПК. Ако от съдържанието на текста не може да се изведе решението на синдикалния орган в съдържателно отношение, то този документ е само индиция, че такова решение има. Дали това решение е валидно (действително), е друг въпрос.

В действителност основният правен въпрос в казуса не е за значението на писмото, с което председателят на синдикалния орган информира работодателя за

съгласието на синдикалния орган за конкретно уволнение, а дали такова предварително съгласие има. Такова предварително съгласие ще има, когато то е прието от синдикалния орган като колективен орган по съответния за това ред, посочен в закона и устава на синдикалната организация (нейно поделение). Останалото е въпрос на доказване в процеса. Най-често като доказателство ще се използва представянето на заверен от страната препис от протокола на заседанието на синдикалния орган (чл. 183 ГПК), на което е прието съответното решение.

Съобразно със събраните по делото доказателства ще се преценява от съда и правомерността на уволнението в хипотезата на чл. 333, ал. 4 КТ. Ако не се представят доказателства, че по съответния ред е дадено предварително съгласие за уволнение от синдикалния орган, то уволнението е незаконно само на това формално основание (чл. 344, ал. 3 КТ).

VI. Въз основа на направеното изложение и изведените в него правни изводи и теоретични конструкции се предлагат на ОСГК на ВКС следните отговори на поставените в тълкувателното дело материалноправни въпроси:

1. Правните последици на клауза на колективния трудов договор, в която е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, а не предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, зависят от резултатите от тълкуването на договорната клауза, което следва да извърши съдът в процеса на правоприлагане. Ако вследствие на тълкуване на договорната клауза по правилата на чл. 20 ЗЗД се стигне до правния извод, че клаузата е действителна (не противоречи на закона), тя трябва да се приложи спрямо конкретния казус. Когато след тълкуване на действителната воля на страните се установи, че те са се отклонили от императивния характер на разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ, то тогава договорната клауза е недействителна поради противоречие със закона и няма да бъде приложена.

2. Правното значение на документа, възпроизвеждащ предварителното съгласие на синдикалния орган, който документ е подписан само от председателя на синдикалния орган има значението на частен документ по смисъла на чл. 180 ГПК. Ако от съдържанието на текста не може да се изведе решението на синдикалния орган в съдържателно отношение, съдът, на основание чл. 7 и 10 ГПК, трябва да укаже на ответника, че следва да ангажира доказателства относно факта дали синдикалният орган по съответния ред е приел решение за даване на предварително съгласие за уволнение. В зависимост от събраните в процеса доказателства ще се преценява дали са налице предпоставките по чл. 333, ал. 4 КТ и съответно дали уволнението е законно или не.

#### **бележки под линия**

---

1 Така Мръчков, В. Трудово право. 8. изд. С.: Сиби, 2012, с. 661-662.

2 По този аспект от прилагането на чл. 333, ал. 4 КТ практиката на ВКС е противоречива. В Реш. № 217-05, III г. о. по гр. д. № 3009 от 2002 г. и Реш. № 2155-05, III г. о. по гр. д. № 1698 от 2003 г. се приема, че в КТД може да се предвижда, че предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ се прилага при съкращение в щата над определен процент съкращения в предприятието и тогава предварителното



съгласие се изисква само за уволнения над този процент. Считам, че правилно е становището в съдебното решение, посочено в основния текст на настоящото изложение.

3 Въпреки че има връзка с разглеждания проблем, оставям настрана значението на изрази като "консултации и съгласуване със синдикалните организации" (чл. 130, ал. 2 КТ); "предварителни консултации с представители на синдикалните организации" (чл. 136а, ал. 1 КТ); "предварително съгласуване с представителите на синдикалните организации" (чл. 138а, ал. 1 КТ).

4 Вж. Мръчков, В. Цит. съч., с. 97 и 822-824; Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ "Св. Кл. Охридски", 2010, с. 109-110; Василев, Ат. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 58-59 и 97-98.

5 Всъщност не трябва да се максимизира съдържанието (текстът) на решението на синдикалния орган. То обикновено ще бъде "дава предварително съгласие за уволнението на ... (името на работника или служителя), неговата длъжност в предприятието, на основание съкращение на щата или намаляване на обема на работата". И това е напълно достатъчно. Ако във въпросния документ се съдържа този текст, на практика в документа е възпроизведено цялото решение на синдикалния орган и остава единствено въпросът, че документът е подписан само от председателя на синдикалния орган.

### **Библиография:**

- Мръчков, В. Трудово право. 8. изд. С.: Сиби, 2012  
Средкова, Кр. Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ "Св. Кл. Охридски", 2010  
Василев, Ат. Трудово право. Бургас: БСУ, 1997