

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ
№ 2/2012 г.
гр.София, 23 октомври 2012 г.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия, в съдебно заседание на 11 октомври 2012 г. в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на
Гражданска колегия,
ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Гражданска колегия:
КРАСИМИР ВЛАХОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛИ на
ОТДЕЛЕНИЯ: ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА
ТАНЯ МИТОВА
ПЛАМЕН СТОЕВ
БОЙКА СТОИЛОВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. ЖАНИН СИЛДАРЕВА | 22. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА | 23. МАРИО ПЪРВАНОВ |
| 3. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 24. ЕМИЛ ТОМОВ |
| 4. НАДЕЖДА ЗЕКОВА | 25. АЛБЕНА БОНЕВА |
| 5. НАДЯ ЗЯПКОВА | 26. СВЕТЛА ДИМИТРОВА |
| 6. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА | 27. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 7. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА | 28. ЖИВА ДЕКОВА |
| 8. СТОИЛ СОТИРОВ | 29. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 9. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 30. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 10. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА | 31. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 11. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ | 32. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 12. СВЕТЛА ЦАЧЕВА | 33. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 13. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ | 34. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 14. ЛЮБКА БОГДАНОВА | 35. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 15. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 36. БОРИС ИЛИЕВ |
| 16. КОСТАДИНКА АРСОВА | 37. ДИАНА ХИТОВА |
| 17. ЗЛАТКА РУСЕВА | 38. БОЯН ЦОНЕВ |
| 18. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 39. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ |
| 19. МАРИЯ ИВАНОВА | 40. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА |
| 20. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 41. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| 21. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | |

при участието на секретаря **Борислава Лазарова**

постави на разглеждане тълкувателно дело № 2 по описа за 2012 г. на ОСГК,

докладвано от съдията **ВЕСКА РАЙЧЕВА**

С разпореждане от 26.03.2012г. на Зам. председателя на Върховния касационен съд и Председател на ГК е образувано тълкувателно дело № 2/2012 г. на Върховния касационен съд, общо събрание на гражданска колегия по предложение на състав на Върховния касационен съд /ВКС/, гражданска колегия /ГК/, четвърто гражданско отделение /IV г.о./, който на основание чл. 292 ГПК с определение от 07.11.2011 г. е спрял производството по гр.д. № 1737/2010 г. и е предложил на общото събрание на гражданска колегия да постанови тълкувателно решение по следния материалноправен въпрос :

Може ли да се възстанови на предишна работа работник или служител при дисциплинарно уволнение, извършено в срока на дадено предизвестие от него до работодателя за прекратяване на договора по чл.326, ал.1 КТ, ако заповедта за дисциплинарно уволнение е отменена, но междуременно е изтекъл срокът на предизвестие

Общото събрание на гражданска колегия на Върховния касационен съд, за да се произнесе съобрази следното:

Едното становище, изразено в решение от 11.01.2011г. по гр.д.№275/2010г. на III г.о. на ВКС е, че в посочената хипотеза ищецът следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност. Прието е, че уважаването на иска по чл.344, ал.1, т.2 от КТ е в зависимост от уважаването на иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ – за отмяна на уволнението като незаконно и отмяната му, с изключение на срочните трудови договори, ако междуременно срокът е изтекъл. Когато дисциплинарното уволнение е извършено в срока на дадено предизвестие от работника или

служителя до работодателя за прекратяване на договора по чл.326, ал.2 КТ, трудовото правоотношение не се прекратяват поради отправеното едностранно волеизявление на работника или служителя за прекратяване, т.к. отношенията не са се развили според неговата молба /прекратяването поради дисциплинарното уволнение е настъпило преди да настъпи прекратяването му поради изтичане срока на отправеното предизвестие от работника или служителя/.

Другото разбиране е изразено в решение от 20.04.2011г. по гр.д.№1833/2009г. на IV г.о. на ВКС, където е прието, че съобразно разпоредбата на чл.326 КТ работникът или служителят може едностранно да прекрати трудовия договор с писмено предизвестие до работодателя и през това време на общо основание работодателят има право да налага дисциплинарни наказания, включително и уволнение, при нарушение на трудовата дисциплина като съвкупност от всички трудови задължения на работника или служителя, извършени преди или след предизвестиято. В този случай при налагане на дисциплинарното наказание уволнение, трудовото правоотношение се прекратява преди изтичане на срока на предизвестиято, но това не означава, че последното няма действие при отмяна на уволнението като незаконно. След изтичането на срока на предизвестиято работникът или служителят вече не разполага със субективното потестативно право на възстановяване на предишната работа, тъй като и без дисциплинарното уволнение трудовият договор би бил прекратен по реда на чл.326, ал.1 КТ.

Общото събрание на Гражданска колегия на ВКС приема за правилно второто от посочените становища, по следните съображения:

Трудовите договори се прекратяват при наличие на предвидени в закона основания за това. Същите са изчерпателно изброени в Кодекса на труда и само с друг закон могат да се създават специфични такива за прекратяване трудовите правоотношения с някои категории служители.

Разпоредбата на чл.326 КТ установява основната уредба на едностранно прекратяване на трудовия договор с предизвестие от работника или служителя. По своята правна същност предизвестиято на работника или служителя за прекратяване на трудовото правоотношение, отправено до работодателя, е негово материално, субективно, преобразуващо трудово право. Субект на това право е работникът или служителят, който не е длъжен да мотивира волеизявлението си, достатъчно е само изразената от него воля да съдържа ясно и безусловно решение за прекратяване на трудовото правоотношение. Предизвестиято трябва да е писмено /форма за действителност/ и да включва определен срок, след изтичането на който трудовия договор се прекратява. Отправеното предизвестие определя със сигурност края на съществуването на трудовото правоотношение с изтичане срока на същото.

Трудовото правоотношение може да бъде прекратено едностранно и по инициатива на работодателя. Една от тези хипотези е налице когато се налага наказанието дисциплинарно уволнение. Дисциплинарното уволнение е едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение. Неговият санкционен характер се проявява преди всичко в едностранно, независимо от волята на работника и служителя преустановяване на трудовоправната му връзка с работодателя, като последица от най-тежкото виновно неизпълнение на трудовите задължения.

Възможна е и конкуренция на две насрещни, едностранни волеизявления насочени към прекратяване на трудовия договор - когато работникът или служителят пръв е отправил предизвестие за прекратяване на трудовия договор по чл.326, ал.1 КТ и през време на срока на предизвестиято му е връчена заповед за дисциплинарно уволнение от работодателя. Това е така, защото до изтичане срока на предизвестиято страните имат всички права и задължения по трудовото правоотношение, включително и правото на работодателя да санкционира работника или служителя с най –тежкото дисциплинарно наказание уволнение.

Всеки работник или служител има право да оспорва законността на уволнението си, тъй като работодателят може да упражни своето право за прекратяване на трудовото правоотношение с дисциплинарно уволнение в нарушение на закона: нарушаване на установена в закона забрана за уволнение, нарушаване на процедури, нарушаване на правилата за предварителна закрила при уволнение, уволнение, без да има каквото и да било правно основание. Правната защита срещу такова уволнение се изразява в съвкупността от средства, предоставени на работника или служителя, за да се защити като предизвика признаване на уволнението за незаконно, отмяната му, възстановяването му на работа и обезщетение за причинените му вреди.

Един от иските за защита е този за възстановяване на предишна работа – чл.344, ал.1, т.2 КТ. Същият е съществено и важно правно средство за защита срещу незаконно уволнение. Искът е конститутивен и с него се упражнява субективното преобразуващо право да се възстанови съществуването на трудовото правоотношение между работника или служителя и работодателя. Това право на работника или служителя възниква от незаконното уволнение и то предполага признаването му за незаконно и неговата отмяна, но също така и съществуването към момента на постановяване на решението на материалното субективно преобразуващо право на възстановяване. Възстановяването на незаконно уволнения работник или служител на предишната му работа се извършва с постановено и влязло в сила съдебно решение. Решението на съда за уважаване на иска има за съществена последица възстановяване на трудовото правоотношение такова, каквото е било преди уволнението и то има преобразуващо действие: със сила на присъдено нещо се възстановява прекратеното трудово правоотношение, възражда се същото трудово правоотношение съществувало между страните преди незаконното уволнение - за същата работа, трудово възнаграждение, условия на труд и т.н.

Това принципно разрешение търпи изключение в практиката на съда в една специална хипотеза - при предявени иски за защита срещу незаконно уволнение по срочен трудов договор. В тези случаи, когато уволнението е признато за незаконно, но междуременно - докато трае съдебния процес и преди постановяване на решението, срокът на трудовия договор е изтекъл, искът за възстановяване на работа се отхвърля. Приема се, че материалното потестативно право на възстановяване на предишната работа на незаконно уволнения работник или служител не съществува, а възстановяването на работа предполага трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконното уволнение.

Подобно правно действие настъпва и в хипотезата когато работник или служител е отправил предизвестие до работодателя си за прекратяване трудовия договор на основание чл.326, ал.1 КТ, в срока за предизвестие е бил дисциплинарно уволнен, това уволнение е признато за незаконно от съд и в хода на съдебния процес за неговата отмяна е установено, че е изтекъл срокът на предизвестие. С отмяната на дисциплинарното уволнение трудовото правоотношение се възстановява такова каквото е съществувало между страните преди уволнението, в неговата пълна идентичност, която обхваща всички права и задължения, произтичащи от трудовото правоотношение преди неговото прекратяване. В съдържанието на възстановеното трудово правоотношение се включва и упражненото от работника или служителя субективно преобразуващо трудово право едностранно да прекрати трудовия си договор, отправено до работодателя преди дисциплинарното уволнение. Трудовото правоотношение е възстановено в състояние, при което тече срок на предизвестие по чл.326, ал.1 КТ. Изтичането на срока, включен в предизвестие, е период от време с определена продължителност и води неизбежно до прекратяване на трудовото правоотношение. Кодексът на труда не предвижда възможност включеният в предизвестие срок да подлежи на удължаване, спиране или прекъсване и същият продължава да тече дори когато работникът или служителят ползува някакъв вид законоустановен отпуск. В разпоредбата на чл.326, ал.4 КТ е посочен и момента, от който започва да тече същият - от следващия ден на получаването му от работодателя, като предизвестие може да бъде оттеглено без съгласие на работодателя най-късно до получаването му от последния, след което то обвързва работника или служителя и с изтичането на срока произвежда своето действие - трудовият договор се прекратява. След отмяната

на дисциплинарното уволнение, при констатиране в хода на съдебния процес, че срокът на предизвестието по чл.326, ал.1 КТ е изтекъл, възстановяване на работа на работника или служителя не може да бъде постановено, тъй като то предпоставя трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконното уволнение и предявеният иск по чл.344, ал.2 КТ е неоснователен. Към момента на постановяване на решението не съществува материалното субективно преобразуващо право на възстановяване и със съдебно решение не може да се възстанови на предишна работа работник или служител, при отмяна на дисциплинарно уволнение, извършено в срока на отправеното предизвестие от него до работодателя за прекратяване на договора по чл.326, ал.1 КТ, ако междуременно е изтекъл срокът на последното.

По изложените съображения общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен съд

Р Е Ш И:

Не може да се възстанови на предишна работа работник или служител при дисциплинарно уволнение, извършено в срока на дадено предизвестие от него до работодателя за прекратяване на договора по чл.326, ал.1 КТ, ако заповедта за дисциплинарно уволнение е отменена, но междуременно е изтекъл срокът на предизвестието.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на Общото събрание на
Гражданска колегия,
ЗАМ. ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС
и ПРЕДСЕДАТЕЛ на Гражданска колегия:
КРАСИМИР ВЛАХОВ

ПРЕДСЕДАТЕЛИ на
ОТДЕЛЕНИЯ: **ДОБРИЛА ВАСИЛЕВА**
ТАНЯ МИТОВА
ПЛАМЕН СТОЕВ
БОЙКА СТОИЛОВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| 1. ЖАНИН СИЛДАРЕВА..... | 22. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА..... | 23. МАРИО ПЪРВАНОВ..... |
| 3. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ..... | 24. ЕМИЛ ТОМОВ..... |

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 4. НАДЕЖДА ЗЕКОВА..... | 25. АЛБЕНА БОНЕВА..... |
| 5. НАДЯ ЗЯПКОВА..... | 26. СВЕТЛА ДИМИТРОВА..... |
| 6. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА..... | 27. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА..... |
| 7. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА..... | 28. ЖИВА ДЕКОВА..... |
| 8. СТОИЛ СОТИРОВ..... | 29. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА..... |
| 9. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 30. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА..... |
| 10. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА..... | 31. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА..... |
| 11. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ..... | 32. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА..... |
| 12. СВЕТЛА ЦАЧЕВА..... | 33. ОЛГА КЕРЕЛСКА..... |
| 13. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ..... | 34. ЗОЯ АТАНАСОВА..... |
| 14. ЛЮБКА БОГДАНОВА..... | 35. ВЕСЕЛКА МАРЕВА..... |
| 15. ВЕСКА РАЙЧЕВА..... | 36. БОРИС ИЛИЕВ..... |
| 16. КОСТАДИНКА АРСОВА..... | 37. ДИАНА ХИТОВА..... |
| 17. ЗЛАТКА РУСЕВА..... | 38. БОЯН ЦОНЕВ..... |
| 18. ДИЯНА ЦЕНЕВА..... | 39. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ..... |
| 19. МАРИЯ ИВАНОВА..... | 40. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА..... |
| 20. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА..... | 41. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ..... |
| 21. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... | |

ОСОБЕНО МНЕНИЕ по т.д. №2/2012 г. ОСГК

Въпросът, който е поставен на вниманието на ОСГК, не е прецизиран и предполага отрицателния отговор. Ако срокът на предизвестие „междувременно е изтекъл“, както се посочва в него, не може да има съмнение, че потестативното право на възстановяване на работа вече не съществува, а искът по чл.344, ал.1, т.2 КТ е неоснователен и не може да уважи. Всъщност спорът е точно за това – Тече ли срок на предизвестие след прекратяване на трудовия договор и какви правни последици произтичат от това?

За да се отговори на този въпрос трябва да се изследва характерът на сроковете за предизвестие, уредени в чл.326, ал.2 КТ, към който текст препраща и чл.328, ал.1 КТ – дали са фактически или юридически. Ако сроковете са фактически /от.. до./ те ще следват съответния времеви отрязък и няма да зависят от нищо друго. Ако са юридически, сроковете ще трябва да протекат в среда на съществуващ трудов договор, тъй като се намират в корелативна зависимост с него. Разглежданият срок е юридически, защото процедурата по даване на предизвестие, уредена в чл.326 КТ, е способ за едностранно прекратяване на трудовия договор, а броенето на дните може да се осъществи само докато той съществува. С изтичането на сроковете трудовият договор се

прекръпява, защото е изпълнен фактическият състав на потестативното субективно материално право за едностранно прекръпяване на трудовоправната връзка.

Известно е, че уважаването на иска по чл.344, ал.1, т.2 КТ има конститутивно действие и възстановява трудовоправната връзка занапред. Потестативното право на възстановяване на работа настъпва във вида, в който трудовото правоотношение е съществувало към момента на незаконното уволнение, т.е. законодателят е създал правна фикция, че в този случай трудовият договор продължава действието си така, сякаш изобщо не е прекръпяван – арг. от чл.344, ал.1, т.2, чл.345, ал.1, чл.354, ал.1, т.1 КТ. Затова и не е необходимо страните да сключват нов трудов договор, нито да определят неговите съществени параметри. Достатъчно е работникът или служителят да се яви на работа в срока по чл.345, ал.1 КТ, за да продължи изпълнението на трудовите си задължения.

Поради това въпрос за характера на срока между незаконното уволнение и възстановяването на работа /давностен или преклузивен/ не следва да се поставя. Трудовият договор „възкръсва” в положението, в което се е намирал към датата на незаконното уволнение и затова работникът или служителят ще бъде възстановен на работа, но само за остатъка от срока на предизвестието, който ще тече занапред. Не съществува промеждутък от време между прекръпяването на трудовия договор и явяването на работника или служителя на работа след възстановяването му, през който срокът на предизвествие да може да тече, защото фикцията на закона го заличава като санкция срещу незаконното уволнение.

Предлаганото разрешение има различни правни последици, които са с голяма практическо значение. Възстановяването на трудовото правоотношение с всички права и задължения на страните по него, дори и временно за остатъка от сроковете по чл.326 КТ, които са с различна продължителност, могат да дадат на страните някои възможности и права, от които иначе те биха лишени - напр. за оттегляне на предизвестието по взаимно съгласие, търсене на дисциплинарна и/или имуществена отговорност от работника или служителя, право на трудово възнаграждение и трудов стаж, прекръпяване на трудовия договор на действителното основание и вписване на това обстоятелство в трудовата книжка и др. За трудов стаж ще се зачете и времето от датата на незаконното уволнение до възстановяването на работа и др.

Т. Митова, С.Чаначев, М. Соколова, Б. Цонев

ОСОБЕНО МНЕНИЕ
на съдиите Надя Зяпкова, Жива Декова и Олга Керелска
по тълкувателно дело№2/2012г. на ВКС, ОСГК

Поддържаме становище, че при дисциплинарно уволнение, извършено в срока на дадено от работника или служителя до работодателя предизвествие за прекръпяване на трудовия договор по чл.326, ал.2 КТ, искът по чл.344, ал.1, т.2 КТ следва да бъде уважен и ищецът следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност.

Уважаването на иска по чл.344, ал.1, т.2 КТ е в зависимост от уважаването на иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ – за отмяна на уволнението и отмяната му, с изключение на хипотезата на трудов договор, срокът по който е изтекъл. Разглежданата хипотеза не е подобна на срочните трудови договори, при които прекръпяването настъпва с оглед на уговорката, която страните са постигнали относно това колко ще трае трудовото отношение. При конкуренция на две насрещни едностранни волеизявления за прекръпяване на трудовия договор срокът на даденото от работника или служителя предизвествие не продължава да тече поради последващото дисциплинарно уволнение. Трудовото правоотношение се възстановява след признаване на дисциплинарното уволнение за

незаконно и неговата отмяна. Даденото от работника или служителя предизвестие не е постигнало целения правен ефект: прекратяване на трудовото правоотношение на основание 326, ал.2 КТ с изтичане срока на предизвестieto. След като трудовото правоотношение е прекратено в резултат на незаконно дисциплинарно уволнение, чрез уважаването на иска по чл.344, ал.1, т.2 КТ се дава възможност на страните по трудовия договор да преуредят правоотношението.

Н.Зяпкива:

Ж.Декова:

О.Керелска: