

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ
№ 6/2012 г.
гр.София, 11 януари 2013 г.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия, в съдебно заседание на 29 ноември 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 | 23. МАРИО ПЪРВАНОВ |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА | 24. ЕМИЛ ТОМОВ |
| 3. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ | 25. СВЕТЛА ДИМИТРОВА |
| 4. ТЕОДОРА НИНОВА | 26. БОНКА ДЕЧЕВА |
| 5. НАДЯ ЗЯПКОВА | 27. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА |
| 6. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА | 28. ЖИВА ДЕКОВА |
| 7. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА | 29. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 8. СТОИЛ СОТИРОВ | 30. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 9. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 31. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 10. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА | 32. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 11. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ | 33. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 12. СВЕТЛА ЦАЧЕВА | 34. ОЛГА КЕРЕЛСКА |
| 13. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ | 35. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 14. ЛЮБКА БОГДАНОВА | 36. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 15. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 37. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 16. КОСТАДИНКА АРСОВА | 38. БОРИС ИЛИЕВ |
| 17. ЗЛАТКА РУСЕВА | 39. ДИАНА ХИТОВА |
| 18. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 40. БОЯН ЦОНЕВ |
| 19. МАРИЯ ИВАНОВА | 41. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ |
| 20. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 42. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА |
| 21. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 43. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| 22. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 44. ЛЮБКА АНДОНОВА |

при участието на секретаря **Борислава Лазарова**

постави на разглеждане тълкувателно дело № 6 по описа за 2012 г. на ОСГК,

докладвано от съдията **ЖИВА ДЕКОВА**

С разпореждане от 17.04.2012г. на заместник председателя на Върховния касационен съд и председател на гражданска колегия е образувано тълкувателно дело № 6/2012г. на Върховния касационен съд, Общо събрание на гражданска колегия, по предложение на състав на Върховния касационен съд, гражданска колегия, трето гражданско отделение, който на основание чл.292 ГПК с определение № 510 от 04.04.2012г. е спрял производството по гр.д. №1624/2011г. и е предложил на Общото събрание на гражданска колегия да постанови тълкувателно решение по следния материалноправен въпрос:

Допустимо ли е чрез упълномощаване да се делегира работодателска правоспособност за прекратяване на трудово правоотношение, извън случаите на налагане на дисциплинарни наказания по чл.192, ал.1 КТ.

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

В определението по чл.292 ГПК е посочено, че в практиката на ВКС по поставения въпрос са формирани две становища в постановени по реда на чл.290 ГПК решения.

Едното становище е, че принципно е недопустимо работодателската правоспособност да бъде делегирана чрез упълномощаване извън случаите, в които законът изрично допуска това /чл.192, ал.1 КТ/. Ограниченото приложно поле на упълномощаването при упражняване правата на работодателя спрямо наети от него работници и служители, следва както от специфичния, индивидуален характер на трудовия договор като правна връзка, така и от уредбата на основанията за нейното прекратяване. Щом в Кодекса на труда нормативно са изведени условия за формиране волеизявлението на работодателя и това е въпрос на законосъобразност по прилагането на всяко едно конкретно предвидено прекратително основание, засягащо трудово-правната връзка, то работодателят не може да се позовава на общите гражданскоправни

норми и принципи във връзка с упълномощаването, т.е. че има правомощие да делегира правата си тогава, когато прецени, с оглед липса на изрична гражданскоправна забрана по отношение на кръга лица при овластяването .

Другото становище е, че същите нужди, които налагат извършването на волеизявление чрез представител в гражданските отношения, съществуват и при трудовите отношения. Работодателят може, по една или друга причина, да не е в състояние да изяви лично волята, която е формирал като страна по трудовото правоотношение с работника. В тези случаи законът не забранява той да действа чрез доброволен представител, т.е. лице, което е упълномощено да изяви воля от чуждо име и с последици пряко в сферата на представявания. Като част от системата на гражданското право, трудовото право се подчинява /доколкото няма изрична отклоняваща се уредба/ на общите правила за валидността на волеизявленията и начина на обективизирането им, установени в общия граждански закон. В България, при липсата на граждански кодекс, общите правила за формирането и изявата на волята на частноправните субекти, се намират в ЗЗД. Там е уреден и института на представителството, който дава възможност правни действия да се извършват от трето лице /пряк представител/ с настъпване на последиците от тях директно в чужда правна сфера. Доброволното представителство, което почива на волята на представявания, е регламентирано като общ институт на гражданското право и няма правни съображения, според които той не може да има приложение в трудовото. Обстоятелството, че КТ урежда с изрична разпоредба представителството в случая на чл.192 ал.1 КТ, не означава, че в други случаи законодателят го възприема като недопустимо. Такъв начин на тълкуване на закона няма опора в ЗНА. Поради това е прието, че работодателят може да отправя волеизявленията си към другата страна по трудовото правоотношение чрез представител, включително изявлението за прекратяване на договорната връзка между тях.

Общото събрание на гражданска колегия на Върховния касационен съд намира следното:

Доброволното представителство е регламентирано като общ институт на гражданското право, вътре в което се е обособило като самостоятелен правен отрасъл трудовото право. От принципната допустимост на представителството за всички правни действия /чл.36 ЗЗД/, има изключения, които не допускат представителството. Изключенията се извеждат или от самото естество на акта, който подлежи да се извърши, или направо са посочени от закона. Трудовият договор не може да се сключва и изпълнение на задължението за предоставяне на работна сила не може да става чрез представителство. Личният характер на трудовите права и задължения /чл.8, ал.4 КТ/ се определя от престацията – работната сила по трудовото правоотношение като правоотношение, което се учредява *intuitu personae* за работника или служителя.

За работодателя трудовото правоотношение не е *intuitu personae*, освен в хипотезата на чл.325, ал.1, т.10 КТ когато работникът или служителят е сключил трудовия договор с оглед личността на работодателя-физическо лице.

Кодексът на труда не съдържа забрана за упълномощаване /не изисква непременно личното действие на работодателя/ за прекратяване на трудово правоотношение.

Прекратяването на трудово правоотношение поради дисциплинарно уволнение на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ, сравнено с останалите основания за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя, разкрива специфики.

Единствено от основанията за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя дисциплинарното уволнение е последица от тежко и виновно неизпълнение на трудовите задължения от работника или служителя, акт на прекратяване на трудовото правоотношение и е дисциплинарно наказание.

От личната преценка на субекта на дисциплинарна власт зависи кое дисциплинарно наказание да наложи за извършено от работника или служителя тежко нарушение на трудовата дисциплина. В това отношение субектът на дисциплинарна власт не е ограничен от закона /чл.190, ал.1 КТ/ и може да наложи по-леко дисциплинарно наказание.

Дисциплинарното уволнение има значение не само за конкретното трудово правоотношение, но и за последващи правоотношения. Косвено /чрез срока за изплащане/ се ограничава размера на обезщетението за безработица /чл.54б, ал.3 КСО/, което е неблагоприятна имуществена последица за работника или служителя. Дисциплинарното уволнение има значение и за предварителните преговори по сключване на договор с нов работодател /като основание за прекратяване на трудовия договор то се вписва в трудовата книжка и усложнява преговорите с потенциални нови работодатели/. Следователно правото на дисциплинарно уволнение на работодателя рефлектира и върху следващи правоотношения, в които страна е уволненият работник и служител и в които работодателят не участва.

Законодателят зачита тези специфики на правото на работодателя при виновно неизпълнение на трудовите задължения /чл.186 КТ/ да наложи на работника или служителя едно от предвидените в чл.188 КТ дисциплинарни наказания, включително най-тежкото дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение – и въпреки това допуска неговата делегация.

Поради това по аргумент за по-силното основание няма пречка да се допусне делегиране на правото за прекратяване на трудовото правоотношение и при останалите основания, които не оставят толкова трайна следа в последващите отношения, в които може да участва работникът или служителят.

Разпоредбите на доброволното представителство /чл.36 и сл. ЗЗД/ намират съответно приложение за делегиране на работодателска правоспособност за прекратяване на трудовото правоотношение на всяко от основанията за това. По изложените съображения Общото събрание на гражданска колегия на Върховния касационен съд на Република България

РЕШИ:

Допустимо е делегиране на работодателска правоспособност чрез упълномощаване при прекратяване на трудово правоотношение, извън случаите на налагане на дисциплинарни наказания по чл.192, ал.1 КТ.

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..... | 23. МАРИО ПЪРВАНОВ..... |
| 2. КАПКА ЮСТИНИЯНОВА..... | 24. ЕМИЛ ТОМОВ..... |
| 3. СИМЕОН ЧАНАЧЕВ..... | 25. СВЕТЛА ДИМИТРОВА..... |
| 4. ТЕОДОРА НИНОВА..... | 26. БОНКА ДЕЧЕВА..... |
| 5. НАДЯ ЗЯПКОВА..... | 27. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА..... |
| 6. ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА..... | 28. ЖИВА ДЕКОВА..... |
| 7. БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА..... | 29. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА..... |
| 8. СТОИЛ СОТИРОВ..... | 30. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА..... |
| 9. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 31. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА..... |
| 10. ЦЕНКА ГЕОРГИЕВА..... | 32. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА..... |

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| 11. БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ..... | 33. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА..... |
| 12. СВЕТЛА ЦАЧЕВА..... | 34. ОЛГА КЕРЕЛСКА..... |
| 13. СТОЙЧО ПЕЙЧЕВ..... | 35. ЗОЯ АТАНАСОВА..... |
| 14. ЛЮБКА БОГДАНОВА..... | 36. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ..... |
| 15. ВЕСКА РАЙЧЕВА..... | 37. ВЕСЕЛКА МАРЕВА..... |
| 16. КОСТАДИНКА АРСОВА..... | 38. БОРИС ИЛИЕВ..... |
| 17. ЗЛАТКА РУСЕВА..... | 39. ДИАНА ХИТОВА..... |
| 18. ДИЯНА ЦЕНЕВА..... | 40. БОЯН ЦОНЕВ..... |
| 19. МАРИЯ ИВАНОВА..... | 41. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ..... |
| 20. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА..... | 42. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА..... |
| 21. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... | 43. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ..... |
| 22. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... | 44. ЛЮБКА АНДОНОВА..... |

ОСОБЕНО МНЕНИЕ

по ТР 6/2012 год. на ОСГК на ВКС

Всички отраслови особености на трудовото право спрямо гражданското право произтичат от уникалния обект на обществените отношения, които регулира, а именно живата работна сила /чл.1, ал.2 КТ/.

Страните в трудовото правоотношение са изрично регламентирани – работник или служител и работодател /чл.61, ал.1 КТ/. Те притежават правоспособност, изразяваща се във възможността да придобиват трудови права и задължения.

Работодателската правоспособност служи на работодателския интерес, а интересът на работодателите от наемане на работници и служители се свежда до наемане и използване на наетата работна сила по най-ефективен начин. Това се постига чрез компетентно ръководство, организация на трудовия процес, осъществявани от работодателя - лично или чрез свои представители – физическо лице или състав от физически лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес /§1, т.3 ДР КТ/.

Поначало работодателите по смисъла на §1, т.1 ДР КТ учредяват, изменят и прекратяват индивидуални трудови правоотношения и осъществяват ръководство на трудовия процес лично и чрез своите органи /физическо лице или състав от физически лица/. Ръководителите на предприятия по смисъла на §1, т.3 ДР КТ /управител, директор и др./ са носители на работодателската правоспособност. Те могат да учредяват, изменят и прекратяват индивидуални трудови правоотношения, както и да упражняват и изпълняват отделни трудови права и задължения. При отсъствие на ръководителя на предприятието, неговият заместник упражнява правомощията му в длъжностното си качество. При няколко заместници, равни по правомощия, работодателят определя кой от тях ще изпълнява временно функциите му.

Работодателска правоспособност се упражнява в пълен обем от прокуриста. Представителната власт на прокуриста е определена по съдържание и обем от закона с императивни правила /чл.22, ал.1 и ал.2 ТЗ/. Тя включва правата и задълженията на собственика на търговското предприятие по трудови договори като част от търговското предприятие, което прокуристът е длъжен да управлява.

На разположение на работодателя е осигурена санкционна система, чието предназначение е свързано с осъществяване на управлението на трудовия процес. Дисциплинарната власт се упражнява от работодателя или от определено от него лице, или от друг орган, оправомощен със закон /чл.192, ал.1 КТ/, чрез реализиране на дисциплинарна отговорност – Раздел III на Гл.II КТ. Дисциплинарната власт се състои в правото на работодателя да наложи на работника

или служителя едно от предвидените в чл.188 КТ дисциплинарни наказания при виновно неизпълнение на трудовите задължения /чл.186 КТ/, както и да го третира като наказан за определен период от време /чл.197 , 198 КТ/.

Именно за по-ефективно управление на трудовия процес законът предоставя на работодателя възможността да упражнява разпоредителната и дисциплинарната си власт чрез упълномощени лица. Работодателят предоставя упражняване на дисциплинарна власт по пълномощие и предвид дисциплинарното наказване да бъде реализирано в законоустановените преклузивни срокове /чл.192, ал.1 КТ/.

Разпоредбата на чл.192, ал.1 КТ, която регламентира предоставяне на работодателска власт по пълномощие, е изключение, изрично предвидено в закона, което потвърждава правилото, според което работодателят като страна в трудовото правоотношение по смисъла на чл.61, ал.1 КТ упражнява работодателската си власт, включително правото на уволнение и не може да упълномощава други лица за упражняване на това правомощие. Като изключение разпоредбата на чл.192, ал.1 КТ следва да се тълкува ограничително. Ако законодателят искаше да разшири приложното поле на упълномощаването в трудовото право, нормата на чл.192, ал.1 КТ би била излишна, защото и без нея работодателят щеше да възлага упражняването на работодателската си власт на някой друг.

По тези съображения поддържаеме становище, че е недопустимо делегиране на работодателска правоспособност за прекратяване на трудово правоотношение чрез упълномощаване извън случаите на налагане на дисциплинарни наказания по чл.192, ал.1 КТ.

Съдия Жива Декова

Съдия Таня Митова

Съдия Симеон Чаначев

Съдия Веска Райчева

Съдия Светла Бояджиева

Съдия Любка Богданова

Съдия Емил Томов

Съдия Олга Керелска

Съдия Мими Фурнаджиева

Съдия Светла Димитрова

Съдия Надя Зяпкова

Съдия Гълъбина Генчева