

□ Начало Карта на сайта Контакти МИНИСТЕРСТВО Министър Кабинет Главен Секретар Структура Второстепенни разпоредители с бюджет Държавни предприятия История Кариери Декларации по ЗПКОНПИ ПОЛИТИКИ Труд Заетост Пенсии Работа в чужбина Деца и семейства Социално включване Социално подпомагане Социални услуги Хора с увреждания Демографска политика Равни възможности Международна дейност Обществени обсъждания ДОКУМЕНТИ Закопи Наредби Правилници Постановления Решения Класификации

Проекти на нормативни актове Стратегии Стратегическо планиране Ежегодни цели на МТСП по член 33а от Закона за администрацията Програмен бюджет на МТСП и отчети Отчети на Сметната палата СЕБРА Държавни предприятия Други АДМИНИСТРАТИВНО ОБСЛУЖВАНЕ ПРОФИЛ НА КУПУВАЧА Процедури след 01 април 2015 г. Процедури от 1 октомври 2014 г. – 01 април 2015 г.

ВЪПРОСИ И ОТГОВОРИ Въпроси и отговори Често задавани въпроси Митове и факти ПРЕСЦЕНТЪР БЛОГ Рубрики Законодателство Работно време Отпуски Обезщетения Специална закрила Условия на труд Трудово правоотношение =Възникване= Трудово правоотношение =Изменение= Трудово правоотношение =Прекратяване= Национален съвет по условия на труд Проект BG05M9OP001-3.010 „Експертиза на работоспособността“ Проект BG05M9OP001-1.025 „Бъдещето на труда“ Специална закрила Закрилата при уволнение на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, е регламентирана в чл. 333 от Кодекса на труда (КТ). Нейното предназначение е преди да пристъпи към прекратяване на трудовото правоотношение на изрично предвидените в разпоредбата основания, работодателят да поиска и да получи разрешение на инспекцията по труда или съгласието на синдикален орган. В случаите, когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на инспекцията по труда или 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. Съгласно чл. 358, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 1 от КТ, исковете по трудови спорове относно прекратяването на трудовите правоотношения се предявяват в 2 месечен срок от деня на прекратяването. □ Основанията, при които при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят се намира под закрила при уволнение са изрично посочени в чл. 333, ал. 1 от КТ и са следните: по чл. 328, ал. 1, т. 2 (при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата); т. 3 (при намаляване обема на работата); т. 5 (при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата); т. 11 (при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях) и чл. 330, ал. 2, т. 6 от Кодекса на труда (дисциплинарно уволнение). При другите основания за уволнение, закрилата при уволнение не се прилага. □ Защитата при уволнение се прилага за определени категории работници или служители. Работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: 1. □ работничка или служителка, която е майка на дете до 3 годишна възраст; 2. □ трудоустроен работник или служител; 3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването (Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от КТ); 4. работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск; 5. □ работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а от КТ, за времето, докато има такова качество; 6. работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранията на пълномощниците, докато има такова качество; 7. работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си. В чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда е предвидено, че закрила при уволнение имат работници или служители, боледуващи от някоя от следните болести: 1. исхемична болест на сърцето; 2. активна форма на туберкулоза; 3. онкологично заболяване; 4. психично заболяване; 5. захарна болест. Предприятието събира предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от болести, изброени в чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 от 20.02.1987 г. □ Работниците, които страдат от болестите, посочени по-горе, са длъжни при поискване да представят в предприятието медицински документи (епикриза, медицинско удостоверение и др.) от лечебно - профилактичните заведения, където се лекуват или се водят на диспансерен отчет. Предприятието представя получените медицински документи пред съответната трудово - експертна лекарска комисия (ТЕЛК) за мнение. Предприятието отправя до съответната инспекция по труда писмено искане за разрешение за всеки определен за уволнение работник или служител, като в случаите по т. 2 и т. 3 на ал. 1 на чл. 333 от Кодекса на труда преди уволнението се взема мнението и на ТЕЛК. □ Съгласно чл. 333, ал. 3 от Кодекса на труда в случаите по чл. 328, ал. 1, т. 2 /при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата/, т. 3 /при намаляване обема на работата/, т. 5 /при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата/, т. 11 /при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях/ и чл. 330, ал. 2, т. 6 от Кодекса на труда /дисциплинарно уволнение/, работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация. □ В § 1, т. 6 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда е определено, че □ „синдикално ръководство“ е председателят и секретарят на съответната синдикална организация. В чл. 333, ал. 4 от Кодекса на труда е установено, че когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работа след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. □ За бременните работнички и служителки е предвидена закрила при уволнение, като чл. 333, ал. 5 от Кодекса на труда

предвижда, че бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8 и 12 от КТ, както и без предизвестие на основание чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6 от КТ. Закрилата действа от момента на уведомяване на работодателя и удостоверяването на бременността. Тази закрила при уволнение включва забрана за уволнение на бременната работничка или служителка с предизвестие, освен в следните случаи, изчерпателно изброени в КТ: закриване на предприятието; отказ на бременната работничка или служителка да последва предприятието или поделението, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност; когато бременната заема длъжност, на която е възстановен незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност; при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Закрилата включва и забрана за уволнение на бременната работничка или служителка без предизвестие, и в следните случаи, също изброени в КТ: когато бременната бъде задържана за изпълнение на присъда или бъде дисциплинарно уволнена. При дисциплинарното уволнение е необходимо предварително разрешение от инспекцията по труда. □ Съгласно чл. 333, ал. 6 от Кодекса на труда, работник или служител, който ползва отпуск за бременност, раждане и осиновяване, може да бъде уволнен само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда – само при закриване на предприятието. Закрилата по чл. 333 от КТ се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение. □ Труд EN ISO 9001:2015 "Административно обслужване на физически и юридически лица" ПОЛИТИКА ЗА ПОВЕРИТЕЛНОСТ НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ © 2014 Официална страница на Министерството на труда и социалната политика на Република България