

## МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

№ 67-8 от 11.02.2008 г.

### Относно правото на предварителна закрила при уволнение по чл.333 от Кодекса на труда

При прекратяване на трудовия договор с предизвестие от страна на работодателя поради намаляване обема на работата определени категории работници и служители в предприятието имат право на предварителна закрила при уволнение по чл. 333 от Кодекса на труда.

Разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда определя възможността на работодателя да прекрати трудовия договор при намаляване обема на работата като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ.

Както е посочено в запитването, трудовите договори, чието прекратяване предвиждате, са сключени за неопределен срок - чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ.

В тези случаи, съгласно чл. 326, ал. 2 КТ, се предвижда срок за предизвестие 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца.

Съгласно чл. 333, ал. 1 КТ, в случаите по чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ работодателят може да уволни работника или служителя само с предварителното разрешение на Инспекцията по труда за всеки отделен случай:

- работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст;
- трудоустроен работник или служител;
- работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;
- работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск;
- работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите, по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а, за времето, докато има такова качество;
- 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.

Работодаателят събира предварителна информация относно наличието на основание за закрила от работниците и служителите, които са определени за уволнение.

В случаите на уволнение на трудоустроен работник или служител и на работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването преди уволнението, се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия, след което искането се отправя от работодателя пред съответната инспекция по труда.

Едва след като работодателят получи разрешение от инспекцията по труда за уволнение за всеки отделен работник или служител, който ползва закрила в посочените в чл. 333, ал. 1 КТ случаи, той може да пристъпи към прекратяване на трудовите договори.

Предварителните разрешения или отказите за даване на разрешение на инспекциите по труда за прекратяване на трудово правоотношение са окончателни и не подлежат на обжалване.