

КРИТИЧЕН ПРЕГЛЕД НА СЪДЕБНАТА ПРАКТИКА

ДЕЛЕГИРАНЕ НА РАБОТОДАТЕЛСКА ПРАВОСПОСОБНОСТ ЗА ПРЕКРАТЯВАНЕ НА ТРУДОВО ПРАВООТНОШЕНИЕ. КРИТИЧЕН ПРОЧИТ НА ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ № 6/2012 Г. ОТ 11.01.2013 Г. НА ВЪРХОВНИЯ КАСАЦИОНЕН СЪД*

*Васил Мръчков***

През последните две години в практиката на Върховния касационен съд (ВКС) се появиха противоречиви решения по въпроса дали е допустимо да се делегира чрез упълномощаване от работодателя работодателска правоспособност на друго лице да прекратява трудовите правоотношения, извън случаите по чл. 192, ал. 1 КТ, който предвижда възможност за това при налагане на дисциплинарни наказания. Общото събрание на гражданската колегия (ОСГК) на ВКС с ТР № 6/2012 г. от 11.01.2013 г., постановено по чл. 292 ГПК, прие, че това е допустимо¹.

Според това решение работодателят има право да упълномощи друго лице, което вместо него да прекратява трудовите правоотношения. От преценката на работодателя зависи дали и доколко ще се възползва от възможността, която ТР № 6/2012 г. му предоставя. Той може и занапред, както и досега, да продължи да упражнява правото си да прекратява трудовите правоотношения с работниците и служителите. Ако упълномощи друго лице, работодателят може впоследствие да оттегли пълномощното си и да продължи сам да упражнява правата си по прекратяване на трудовите правоотношения.

* Статията се препечатва от месечен дайджест „Труд и право“, бр. 2/2013 г.

** Професор, доктор на юридическите науки.

¹ Пълният текст на ТР № 6/2012 г. от 11.01.2013 г. и особеното мнение по него са публикувани в книгата – годишник „Трудови отношения – 2013“. С.: ИК „Труд и право“, 2013, която вече се предлага на книжния пазар.

ТР № 6/2012 г. от 11.01.2013 г. повдига редица възражения от принципно естество. Ето по-важните от тях.

1. Основното разбиране, от което изхожда тълкувателното решение на ОСГК, е, че трудовото право е обособен самостоятелен отрасъл **вътре** в гражданското право. Поради това доброволното представителство по чл. 36 от Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) като общ институт на гражданското право е допустимо за всички правни действия и в трудовото право. Изключени са само онези от тях, които имат личен характер, като изпълнението на трудовите задължения на работника или служителя, което „не може да става чрез представителство“. Това е същото становище, което категорично се поддържа и в решение № 9–12–IV г. о. по гр. д. № 1033/2012 г. на ВКС. В неговите мотиви четем: „Като **част** от гражданското право трудовото право **се подчинява** на системата на гражданското право“. В ТР № 6/2012 г. от 11.01.2013 г. на ОСГК то е леко туширано. Но и в него, след като „съдебно“ се признава на трудовото право качеството на „обособен самостоятелен отрасъл на правото“, му се отрежда място „вътре“ в гражданското право. Няма съществена разлика. И в двата случая посоченото основание, разбира се, постулира и декретира, а не се аргументира и доказва.

2. Това разбиране исторически, юридически и научно **не е вярно**. Вярното в него е само, че трудовото право е самостоятелен правен отрасъл. То е било „част от“ и „вътре в“ гражданското право, но по ЗЗД от 1892 г., който в чл. 385, т. 1 урежда договора за „наем на работа за потреба на друго“ като облигационен договор. Първите трудови закони в България са приети през 1905–1907 г., а окончателното обособяване на трудовото право се извършва с приемането на два основни трудови закона през 1936 г. – Наредбата-закон за трудовия договор и Наредбата-закон за колективния трудов договор. Неговото развитие продължава с Кодекса на труда от 1951 г. (отм.) и с Кодекса на труда от 1986 г. с неговите съществени и многократни изменения след демократичните промени в страната от края на 1989 г. Трудовото право отдавна не е нито „част“, нито „вътре“, а е вън от гражданското право. Да се твърди през 2013 г., че трудовото право е вътре в гражданското право, означава да се връща неговото развитие в XIX век. Това ни най-малко не отрича историческите корени и произход на трудовото право от гражданското право. Затова и по неуредени въпроси в Кодекса на труда субсидиарно се прилагат разпоредбите на ЗЗД. Но това са друг тип отношения, които засягат **неуредени** в Кодекса на труда въпроси². Представителството не е между тях.

3. Тълкувателното решение страда от остър **дефицит на трудово право**. То сякаш „бяга“ от него и не отчита специфичния характер на трудовото правоотноше-

² Вж. **Мръчков, В.** Субсидиарно прилагане на гражданското в трудовото право. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. Витали Таджер. С.: Сиби, 2003, 328–359.

ние: неговия уникален предмет и правната природа на работодателя като страна по него, спецификата на неговото представителство по трудовото правоотношение, упражняване на правата на работодателя по неговото прекратяване, изрично предвиденото в закона делегиране на налагането на дисциплинарни наказания по чл. 192, ал. 1 КТ и др. под. В тези насоки тълкувателното решение на ОСГК грубо пренебрегва разпоредбите на действащия Кодекс на труда и без да ги анализира, прибягва до разпоредбите на ЗЗД.

4. Предмет на трудовото правоотношение е **наемът на работна сила**, т.е. нейното предоставяне от работника или служителя на работодателя за ползване при изпълнение на определената и възложена му трудова функция. Работната сила се намира в тялото на работника или служителя и е неотделима от неговата личност, поради което предоставянето ѝ на работодателя се извършва само лично и чрез поставянето му в подчинение на работодателя при изпълнение на трудовите му задължения. Това обуславя личния характер на трудовото правоотношение. Този му характер се проявява както при учредяването на трудовото правоотношение (сключването на трудов договор), така и при изпълнение на трудовото правоотношение (чл. 8, ал. 2 и 4, и чл. 126 КТ). Но личният характер на трудовото правоотношение с оглед на положението на работника или служителя изисква **ответно поведение** и от работодателя поради относителния характер на трудовото правоотношение като правоотношение, което действа в правната връзка между двете страни. Макар че икономически и юридически в трудовото правоотношение те не са равноправни като страни по него, те са юридически равнопоставени. Ето защо и работодателят по трудовото правоотношение има задължения, които трябва пряко да изпълнява като **физическо или юридическо лице**. Той не е анонимен, а личностен участник в него. В това си правно качество законът му възлага редица важни основни задължения в чл. 127, ал. 1 КТ. Следователно абсолютизирането на тезата, че „за работодателя трудовото правоотношение не е *intuitu personae*, освен в хипотезата на чл. 325, ал. 1, т. 10 КТ, не отговаря на действащото законодателство при **функционирането** на трудовото правоотношение и при неговото прекратяване. Това означава, че съгласно чл. 8, ал. 1, 2 и 4 КТ и задълженията на работодателя трябва да се осъществяват добросъвестно и съобразно изискванията на законите (ал. 1 и 2), и че трудовите права и задължения на страните – и на работодателя, както и на работника или служителя, трябва да се осъществяват от **страните**, между които е възникнало трудовото правоотношение. И затова на всяка от тях Кодексът на труда възлага **основните задължения**: на работниците и служителите – в чл. 126 КТ, а на работодателя – в чл. 127 от същия кодекс. В това се изразява и двустранният и синалагматичен характер на трудовия договор и на породеното от него трудово правоотношение.

5. Тълкувателното решение на ОСГК **не вниква в специфичното правно положение на работодателя**. То не го разпознава като страна по трудовото правоотношение.

ношение. А „работодателят“ е ключово юридическо понятие на трудовото право, като тълкувателното решение изобщо не достига до него, а го възприема само като гражданскоправен субект. В трудовото правоотношение той има и друго качество и трудови права и задължения по него, и специфична социална функция, на която тълкувателното решение изобщо не обръща внимание. Като страна по трудовото правоотношение „работодателят“ е и легално определен в § 1, т. 1 ДР КТ, която гласи: „Работодател е всяко физическо или юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател“³.

Тази ключова разпоредба за правното положение на работодателя в действащото българското право не присъства и изобщо не е спомената в анализирания тълкувателно решение – за него тя не съществува. За нуждите на настоящото изложение важно значение за определяне на правното качество на работодателя като страна по трудовото правоотношение и субект на права и задължения по него има признакът **„самостоятелно (да) наема работници или служители по трудово правоотношение“**. „Наемането на работници и служители по трудово правоотношение“ означава не само **склучване**, но и **изменение и прекратяване** на трудовото правоотношение. Това основно право на работодателя в посоченото „триединство“ е все „наемане“ на работници и служители по трудово правоотношение. Неговото упражняване не може да бъде разкъсвано на части, някои от които се упражняват от работодателя, а други са делегирани за упражняване от представител. Обратното противоречи на § 1, т. 1 от ДР КТ.

6. Така наречената в тълкувателното решение „работодателска правоспособност при прекратяване на трудовото правоотношение“ е съвкупността от правата и задълженията на работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение – правото му на уволнение (чл. 328, 329, 330 КТ), правото му да извършва правни действия по прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 325, ал. 1, чл. 331, чл. 334, чл. 335, ал. 1 КТ). Това са субективни права на работодателя, които законът му предоставя, а в някои случаи и задължения, които законът му възлага (чл. 330, ал. 2, т. 2, 3, 7, 8 и 9, чл. 333, ал. 1, 3 и 4 КТ и др.). Той не може да се освобождава от изпълнението на тези възложени му от закона задължения, като делегира на друго лице тяхното изпълнение, освен в случаите, изрично предвидени в закона.

7. Така стигаме до **чл. 192, ал. 1 КТ**. Той предвижда, че друго определено в закона или оправомощено от работодателя лице, освен работодателя, може да налага

³ Вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 8. изд. С.: Сиби, 2012, 184–195; **Средкова, Кр.** Лекции. Трудово право. Специална част. Дял I. С., 2011, 36–43.

дисциплинарни наказания. В областта на прекратяването на трудовото правоотношение – това се отнася единствено за дисциплинарното уволнение, защото само то води до прекратяване на правоотношението. А то е само едно от изрично предвидените 52 основания за прекратяване на трудовия договор в чл. 325, 326, 327, 328, 330, 331, 334 и 336 КТ. Тълкувателното решение не вниква в тълкувателния потенциал на чл. 192, ал. 1 КТ. От него може да се направят поне **три тълкувателни извода**:

а) Кодексът на труда преценява, че делегирането на права по прекратяване на трудовия договор е въпрос на **законодателна преценка**. Това е изрично установено в чл. 192, ал. 1, който предвижда: „Дисциплинарните наказания (*включително и дисциплинарното уволнение като едно от тях, и то най-тежкото – б. а.*) се налагат от **работодателя** или от определено от него лице, или друг орган, **оправомощен със закон**“. „Със закон“ тук означава **само със закон** и по никакъв друг начин.

б) В областта на прекратяването на трудовия договор чл. 192, ал. 1 КТ го е допуснал само за дисциплинарното уволнение, т.е. за едно-единствено основание за прекратяване на трудовия договор от десетките други.

в) От приемането на Кодекса на труда през 1986 г. през изтеклите 27 години друг такъв случай в КТ не е предвиден. Не ми е известно това да е направено в друг закон. Тълкувателното решение игнорира основната идея на чл. 192, ал. 1 КТ за делегиране на работодателска правоспособност само със закон и допуска нейното предоставяне на друго лице чрез обикновено пълномощно от работодателя, на когото е възложена от Кодекса на труда.

8. Кодексът на труда многократно утвърждава правата и задълженията на работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение чрез правото на уволнение (чл. 328, 329, 330, 331, 334 КТ), участие при прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 325, ал. 1, чл. 331, чл. 335, ал. 1 КТ).

Тази настойчивост на законодателя се обуславя от две обстоятелства:

а) От важността на въпросите, свързани с прекратяването на трудовото правоотношение. Неговата уредба е израз на закрилата на труда и на конституционните повели на чл. 16 и чл. 48 от Конституцията и на чл. 1, ал. 3 КТ.

б) От равнопоставеността на страните: както неговото сключване, така и прекратяването му, което се извършва по волята и с участието на страните по трудовото правоотношение в предвидените в закона основания и ред. Това създава сигурност в трудовото правоотношение.

9. Тълкувателното решение в мотивите прави „**логически скок**“ и се озовава веднага при „доброволното представителство“, уредено в чл. 36 и сл. 33Д. „**Логически скок**“, защото „прескача“ предварителния въпрос за видовете представителство по чл. 36, ал. 1 33Д („законово“ – задължително, и „договорно“ – доброволно). Решението изобщо не обсъжда предварителния въпрос за правната природа на това представителство, сякаш то е единственото, което визира чл. 36, ал. 1 33Д, и

предпоства неговия характер на доброволно представителство, защото при него има изпълномощаване. Съмнявам се в законосъобразността на тази „правна конструкция.“ При трайната и постоянна употреба на работодателя като страна по трудовото правоотношение, на когото са предоставени редица права и възложени редица задължения по трудовото правоотношение (чл. 62, ал. 6, чл. 63, ал. 1 и 2, чл. 120, чл. 121, чл. 127, ал. 1, чл. 128, чл. 128а, чл. 129 и др. КТ), и особено редица права за прекратяване на трудовото правоотношение по императивни законови разпоредби (чл. 328, 329, 330, 331, 334 и др. КТ), може да се приеме, че представителството на работодателя е доброволно. То е задължително („законово“ по смисъла на чл. 36, ал. 1 ЗЗД), защото е установено в Кодекса на труда – § 1, т. 1 ДР КТ във връзка с посочените по-горе разпоредби на същия кодекс.

10. Параграф 1, т. 1 ДР КТ, който с незначителни редакционни изменения съществува от 1986 г., предвижда, че работодател по трудовото правоотношение може да бъде както физическо, така и юридическо лице. Когато работодателят е физическо лице, той осъществява лично правата и задълженията си по трудовото правоотношение, включително и правата си по прекратяване на трудовия договор. Разбира се, той може да възложи това на управител, директор и др., който управлява дейността на неговото предприятие и го представлява в трудовите правоотношения по тяхното сключване и прекратяване. Съвършено друго е положението на работодателя – юридическо лице (търговско дружество, негово предприятие, сдружение с нестопанска цел и т.н.). То е и страна по трудовите правоотношения. Юридическото лице – работодател, има свои органи за управление – директор, управител(и) и др., според устройството и организацията на неговата дейност и правната му природа. Те са негови представители. В ежедневието и говорим език тези лица биват наричани „работодател“. Но те не са работодатели по смисъла на § 1, т. 1 ДР КТ. Те са негови **органични представители**, като особен вид „законни“ представители, които упражняват **задължително представителство** в трудовите правоотношения при наемането на работа и сключването, изпълнението и прекратяването на трудовите договори. Този въпрос е останал извън полезрението на ОСГК.

11. Тълкувателно решение № 6/2012 г. на ОСГК създава дълбоки **вътрешни противоречия в трудовото правоотношение** и ще създаде объркване и несигурност.

а) Диспозитивът на решението се отнася **само до прекратяване на трудовия договор**. А за останалите права и задължения на работодателя по трудовото правоотношение – трудово възнаграждение, отпуски, работно време, обезщетения, имуществена отговорност и редица други, то не изглежда относимо. Те обаче образуват едно комплексно цяло и Кодексът на труда не прави такива разграничения. Подобна конструкция разстройва и обърква трудовото правоотношение и не е в интерес и на двете страни. Толкова повече че последиците от прекратяването на трудовия до-

говор настъпват в правната сфера на работодателя, чийто задължителен „законен“ представител продължават да бъдат неговите органи. При уважаване на исковете по чл. 344, ал. 1 КТ спрямо работодателя уволнението ще бъде признато за незаконно, ще бъде постановено възстановяване на незаконно уволнения работник или служител на работа и т.н. Могат да възникнат и противоречия между органните представители на работодателя и доброволния представител по ТР № 6/2012 г.

б) Диспозитивът на решението е неопределен. Така, както е формулиран, означава, че лицето, на което е „делегирана работодателска правоспособност при прекратяване на трудовия договор“ може да бъде и лице, което не е в трудово правоотношение с работодателя, т.е. външно лице. Подобно разрешение вече надхвърля границите на субсидиарното прилагане и въвежда цивилистични патологии в трудовото право, като пренебрегва същностни особености на трудовото право и е „нездравословно“ за неговото развитие.

В заключение – цялата правна конструкция на ТР № 6/2012 г. от 11.01.2013 г. на ОСГК на ВКС поставя повече въпроси, отколкото разрешава, и смятам, че се нуждае от преосмисляне.