



**ВИСШЕ УЧИЛИЩЕ  
ПО АГРОБИЗНЕС И  
РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ**

**КУРСОВА РАБОТА**

НА ТЕМА:

**ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ**

Изготвил:

Проверил:

*2017*

Закрилата при уволнение е израз на социалната защита на правото на труд. Нейното предназначение е да търси социална справедливост при уволнението. Уредена е основно в разпоредбата на чл. 333 от Кодекса на труда (КТ). Закрилата е предварителна, тъй като предхожда извършването на уволнението. В изброените в разпоредбата на чл. 333 КТ случаи уволнението е поставено в зависимост от получаване на предварително разрешение от определен държавен или синдикален орган. Тя е относителна, тъй като може да бъде преодоляна чрез получаване на съгласие от съответния орган.

Както искането на разрешение от страна на работодателя за извършването на уволнение, така и самото разрешение, трябва да бъде дадено в писмена форма. Изискването за писмена форма следва от писмената форма за прекратяване на самия писмен договор. Устното разрешение е недействително, дори и да бъде потвърдено писмено след уволнението. Изобщо даденото след уволнението разрешение е без правна стойност, тъй като законосъобразността на прекратяването на трудовото правоотношение се преценява към момента на уволнението.

Съобразно разпоредбата на чл. 333, ал. 7 КТ моментът, към който предварителната закрила се осъществява, е този на връчване на заповедта за уволнение. В Решение № 1542 от 18.10.2006 г. по гражд. д. № 3232/2003 г. на Върховния касационен съд (ВКС) изрично е посочено, че под “заповед” следва да се разбира писменото изявление по смисъла на разпоредбата на чл. 335 КТ на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение.

В разпоредбата на чл. 335, ал. 2, т. 1 КТ е определен моментът, в който настъпват последиците от упражненото вече от работодателя негово право да прекрати трудовия договор с предизвестие. Правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение е потестативно и поражда действие с достигането на писменото изявление до адресата. Това е моментът, към който следва да се извършва преценка съществувало ли е потестативното право и надлежно ли е упражнено то. В друго свое Решение № 244 от 16.02.2004 г. по гражд. д. № 1843/2002 г. ВКС се е произнесъл по въпроса кой може да отправи искането до инспекцията по труда за даване на разрешение за уволнение. Безспорно е било по делото, че писменото искане за предварително разрешение на инспекцията по труда по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ е направено не от лицето, представляващо работодателя - в случая началника на бюро по труда, а от друго лице. Поначало всички разпоредби относно уволнението и закрилата по чл. 333 КТ са императивни. Повелителни са тези законови разпоредби, в които точно и