

ПРЕКРАТЯВАНЕ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Прекратяване от работодателя с предизвестие - чл. 328 от Кодекса на труда (КТ)

Основанията, при наличието на които работодателят прекратява трудовия договор на работника или служителя с предизвестие, са регламентирани в чл. 328 от Кодекса на труда. Правото на работодателя да прекрати трудовия договор с предизвестие означава, че той дължи предизвестие на работника или служителя. Продължителността на срока на предизвестията зависи от вида на сключения трудов договор (срочен или безсрочен). Срокът на предизвестията започва да тече от следващия ден на получаването му. Моментът на прекратяването е различен в зависимост от това дали работникът или служителят отработва целия срок на предизвестията или само част от него.

Има случаи, в които работодателят не може да отправи предизвестие до работника или служителя - по време на ползването на отпуск, независимо от вида на отпуска (платен годишен, неплатен, поради временна неработоспособност и т.н.) или в други случаи, в зависимост от статута на работника или служителя (майка на дете до 3-годишна възраст, трудоустроен и др.), без да е дадено предварително разрешение на инспекцията по труда. В тези случаи се прилага закрилата при уволнение по чл. 333 КТ.

Работодаателят има право да прекрати трудовия договор и преди да изтече срокът на връченото предизвестие за прекратяване, при което дължи на работника или служителя обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестията (чл. 220, ал. 1 КТ). Правото на работодателя да не спази срока на предизвестията не е обвързано със съгласието на работника или служителя, а със задължението му да заплати съответното обезщетение за неспазено предизвестие.

1. по чл. 328, ал. 1, т. 1 КТ - при закриване на предприятието;

Причината за прекратяване на трудовия договор е „закриване на предприятието”, т.е. преустановяване на неговата цялостна производствена и служебна дейност. Закриването на предприятието се извършва по решение, по реда и от органа или лицето, което го е създадо и чиято собственост е то.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333 КТ не се прилага.

2. по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;

Причините за прекратяване на трудовия договор на това основание са две:

а) закриване на част от предприятието

„Закриване на част от предприятието” е преустановяване на производствената и служебната дейност не на цялото, а на част от предприятието, т.е. на негово обособено звено (цех, отдел, служба или др.). Това звено е обособено в структурата на предприятието. Решението за закриване се взема от компетентния орган, съобразно реда, установен в закон, в друг нормативен акт, устройствени правила и др.

б) съкращаване на щата

„Съкращаване на щата” означава намаляване, премахване на отделни бройки от общата щатна численост на персонала на работодателя. Щатът или щатното разписание на работодателя, съответно промените в него, се утвърждават еднолично от работодателя или от определен от него орган.

3. по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ - при намаляване на обема на работата;

„Намаляване на обема на работа” означава намаляване на производствената и служебната дейност на работодателя, като конкретната причина е без правно значение. Правно значение за законосъобразността на уволнението има действителното намаляване на обема (количеството на продукцията, обема на стокооборота, количеството на извършените услуги и др.), което обстоятелство подлежи на доказване от работодателя при оспорване на уволнението. При намален обем на работа, работодателят има право да прекрати трудовите договори на част от работниците и служителите, тъй като за осъществяване на „намалената” производствена или служебна дейност не му е необходим целият персонал, с който е осъществявал дейността си до този момент.

4. по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ - при спиране на работа за повече от 15 работни дни;

„Спирането на работа” означава преустановяване на цялостната дейност на работодателя или на отделно негово поделение или обособено звено. Конкретната причина за спирането на работа е без правно значение. По време на спирането не се полага труд, т.е. работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения.

Необходимо е спирането на работата да е за срок повече от 15 работни дни.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

5. по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;

Това основание се прилага “при липса на качества за ефективно изпълнение на работата”, което означава липса на професионални качества, т.е. на професионални знания, умения и навици, необходими за ефективно изпълнение на възложените трудови функции. Липсата на качества на работника или служителя трябва да бъде обективен факт, който може да бъде установен и доказан от работодателя. Тази липса трябва да отразява едно трайно състояние на неспособност на работника или служителя да изпълнява ефективно (резултатно) трудовите си задължения.

6. по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ - когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;

Причините за прекратяване на трудовия договор на това основание са две:

а) работникът или служителят не притежава необходимото образование за изпълняваната работа;

б) работникът или служителят не притежава необходимата професионална квалификация за изпълняваната работа.

Това основание се прилага, когато след сключване на трудовия договор настъпи промяна в образователните или квалификационните изисквания за изпълнение на работата (длъжността). Работодателят има право да прекрати трудовия договор на това основание, когато работникът или служителят вече не притежава образованието или професионалната квалификация, което е необходимо изискване за изпълнение на длъжността.

Работодателят трябва да посочи конкретната причина за прекратяване на трудовия договор – липса на необходимо образование или липса на професионална квалификация за изпълняваната работа и в какво точно се изразява тя.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

7. по чл. 328, ал. 1, т. 7 КТ - при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

„Преместването“ на предприятието в друго населено място или местност води до промяна на мястото на работа на работника или служителя. Работникът или служителят не е длъжен, но има право “да последва предприятието или негово поделение”, т.е. при съгласие от негова страна се подписва допълнително споразумение към трудовия договор и трудовото правоотношение не се прекратява. Само в случай на отказ, работодателят прекратява трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 7 КТ, като отправя писмено предизвестие до работника или служителя. Без да е предвидено изрично в закона, за да е налице отказ на работника или служителя е необходимо работодателят да му е предложил да последва предприятието или неговото поделение.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

8. по чл. 328, ал. 1, т. 8 КТ - когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;

За да може работодателят да прекрати трудовия договор на това основание е необходимо да са налице следните предпоставки:

а) възстановяване на незаконно уволнен работник или служител на предишната длъжност;

Това означава, че с влязло в сила съдебно решение уволнението на работник или служител е признато за незаконно и той е възстановен на работа – на длъжността, която е заемал преди уволнението.

б) възстановеният работник или служител се е явил да заема длъжността, на която е възстановен в срока по чл. 345, ал. 1 КТ;

в) на длъжността на незаконно уволнения е назначен друг работник или служител.

Работодателят прекратява трудовия договор на работника или служителя, който заема длъжността на незаконно уволнения, за да може да възстанови на работа работника или служителя, заемал преди това същата длъжност.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

Когато трудовото правоотношение се прекратява поради възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, работодателят дължи на работника или служителя, който заема длъжността и чийто трудов договор се прекратява, обезщетение при оставане без работа на основание чл. 222, ал. 1 КТ.

9. по чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ - при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, освен в случаите на чл. 69в от Кодекса за социално осигуряване (придобиване право на пенсия от учителите); при навършване на 65-годишна възраст - за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;

С допълнението в чл. 328, ал. 1, т. 10 от КТ, в сила от 22 декември 2020 г., се изключва възможността работодателят да прекрати трудовия договор на учител поради придобиване на право на ранно пенсиониране по реда на чл. 69в от КСО. Така прекратяването на трудовия договор при придобиване правото на ранно пенсиониране ще е в зависимост единствено от волята на лицата, които се осигуряват в Учителския пенсионен фонд.

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, обн. ДВ, бр. 52 от 17 юли 2015 г., в сила от датата на обнародването, разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ е изменена. След изменението работодателят има право да прекратява с предизвестие трудовия договор на работника или служителя при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Сега действащият текст на чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ съдържа две отделни основания за прекратяване на трудовия договор с предизвестие:

- при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст;
- при навършване на 65-годишна възраст от професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование.

При първото основание, разпоредбата дава правна възможност на работодателя по своя преценка да прекрати трудовия договор при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Работодаателят има право да връчи писменото предизвестие за прекратяване на трудовия договор на работник или служител, който към момента на връчването му е придобил правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО. Работодаателят има право да прекрати трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ и когато работникът или служителят отговаря на условията за придобиване право на „ранна пенсия”. При условията на т.н. ранно пенсиониране могат да се пенсионират работещите при условията на първа и втора категория труд и учителите, както и при други специфични случаи, регламентирани в КСО.

Работодаателят няма право да прекратява трудовия договор, когато работникът или служителят е придобил право на друг вид пенсия, напр. наследствена пенсия, пенсия за инвалидност и др.

Следва да се има предвид, че при прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 10 КТ закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се при-лага.

Прекратяването на трудовото правоотношение на второто основание – при навършване на 65-годишна възраст от професори, доценти и доктори на науките е възможно, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование. Посоченият параграф 11 урежда случаите, когато трудовите договори на хабилитирани лица могат да бъдат удължени след решение на академичния съвет, взето въз основа на предложение на катедрения съвет и съвета на основното звено и/или филиала.

10. по чл. 328, ал. 1, т. 10а КТ - когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (КСО);

С § 4 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2016 г., в сила от 1 януари 2016 г., обн. ДВ, бр. 98 от 15 декември 2015 г., се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда. В чл. 328, в ал. 1 се създава нова т. 10а.

С новата т. 10а вчл. 328, ал. 1 от КТ се регламентира правна възможност за прекратяване на трудовото правоотношение на работника или служителя от работодателя, с предизвестие. За да има право работодателят да прекрати трудовото правоотношение на това основание е необходимо на работника или служителя да е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от КСО.

11. по чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ - когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

За да има право работодателят да прекрати трудовото правоотношение на това основание е необходимо то да е възникнало в момент, последващ придобиването и упражняването на правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Това означава, че правоотношението е възникнало с лице, което не само че отговаря на условията за придобиване правото на пенсия за осигурителен стаж и възраст, но и което е упражнило това свое право, т.е. пенсията е отпусната и затова в практиката се използва понятието „освобождаване на работещ пенсионер”. Възникналото правоотношение може да бъде както безсрочно, така и срочно.

Прекратяването не е допустимо, когато е придобито и упражнено право на друг вид пенсия (напр. пенсия за инвалидност или наследствена пенсия).

Освобождаването на основание чл. 328, ал. 1, т. 10а, т. 10б и т. 10в от КТ на работещия пенсионер се извършва по преценка на работодателя, с отправянето на писмено предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ.

Съгласно чл. 328, ал. 3 КТ в случаите по ал. 1, т. 10а, т. 10б и т. 10в работодателят може да получи служебно от Националния осигурителен институт (НОИ) информация относно наличието на упражнено право на пенсия от работника или служителя. Националният осигурителен институт предоставя безвъзмездно информацията в 14-дневен срок от получаване на искането.

При прекратяване на трудовия договор на това основание закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага.

12. по чл. 328, ал. 1, т. 10в КТ - когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;

С § 4 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2016 г., в сила от 1 януари 2016 г., обн. ДВ, бр. 98 от 15 декември 2015 г., се правят изменения и допълнения в Кодекса на труда. В чл. 328, в ал. 1 се създава т. 10в.

Предпоставка за упражняване на правото на работодателя за прекратяване с предизвестие на основание чл. 328, ал. 1, т. 10в от КТ е трудовото правоотношение с работника или служителя да е възникнало след отпускането на пенсията по чл. 68а от КСО. Важна особеност в случая е, че работодателят е наел лице, на което вече му е отпусната пенсията в намален размер,

И в този случай, на основание чл. 328, ал. 3 КТ работодателят може да получи служебно от Националния осигурителен институт информация относно наличието на упражнено право на пенсия в намален размер от работника или служителя. Информацията се предоставя безвъзмездно в 14-дневен от получаването на искането на работодателя.

13. по чл. 328, ал. 1, т. 11 КТ - при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;

Работодаателят има право да прекрати трудовия договор на това основание, когато:

- а) има промяна на изискванията за изпълнение на длъжността;
- б) работникът или служителят не отговаря на променените изисквания.

Изискванията по т. 11 са различни от необходимото образование или професионална квалификация по т. 6 на чл. 328, ал. 1. Въвеждането на новите изисквания се налага от настъпили промени в изпълнението на съответната работа. Те следва да са свързани със същността и характера на работата. Такива изисквания могат да бъдат: за притежаване на повече трудов стаж, за владеене на чужд език и др. Прекратяването на трудовото правоотношение на това основание се допуска, само когато работникът или служителят не отговаря на променените изисквания.

14. по чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ - при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор;

Това основание за прекратяване на трудовия договор се прилага, когато е налице обективна невъзможност за изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя. Причините за обективната невъзможност могат да се дължат както на работника или служителя, така и на работодателя.

За да може работодателят да прекрати трудовия договор на това основание е необходимо да са налице такива причини, които правят обективно невъзможно изпълнението на трудовия договор. Това са такива причини, които не зависят от волята на страните по трудовото правоотношение.

15. по чл. 328, ал. 2 КТ - поради сключване на договор за управление на предприятието.

Съгласно чл. 328, ал. 2 КТ служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по чл. 326, ал. 2 поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.

Законовата разпоредба може да бъде използвана като основание за прекратяване на трудовия договор преди да са изтекли 9 месеца от започване на изпълнението по договора за управление и когато се връчва предизвестие за прекратяването му на служител от ръководството на предприятието, който е в трудово-правно отношение с работодателя. По смисъла на § 1, т. 3 от Допълнителните разпоредби на КТ "Ръководство на предприятието" е ръководителят на предприятието, неговите заместници и други лица, на които е възложено ръководството на трудовия процес, включително и в поделение на предприятието, както и колективните изборни органи за управление (стопански съвет, управителен съвет, изпълнително бюро, оперативно бюро и други подобни).

Прекратяване от работодателя без предизвестие

Разпоредбата на чл. 330 КТ установява правото на работодателя да прекрати трудовия договор на работника или служителя без предизвестие. Работодателят упражнява правото си на прекратяване с писмено волеизявление. Причините, при наличието на които той има право да прекрати договора, са изчерпателно посочени в закона. Основанията за прекратяване на трудовия договор по чл. 330 КТ са свързани с личността и поведението на работника или служителя. Работодателят е длъжен да посочи конкретното правно основание за прекратяването. Може да бъде прекратен всеки трудов договор, независимо дали е сключен като безсрочен или срочен.

1. по чл. 330, ал. 1 КТ - когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда;

Основанието за уволнение е задържането на работника или служителя за изпълнение на присъда „лишаване от свобода“. Законът има предвид влязла в сила осъдителна присъда и задържане на работника или служителя, за да бъде тя ефективно изпълнена.

Работодателят няма право да прекрати трудовия договор, когато в рамките на досъдебното производство на работника или служителя е наложена мярка за неотклонение „домашен арест“ или „задържане под стража“.

2. по чл. 330, ал. 2, т. 1 КТ – когато работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;

Основанието за уволнение обхваща два случая:

а) когато на работника или служителя с осъдителна присъда е наложено наказание по чл. 37, ал. 1, т. 6 или т. 7 от Наказателния кодекс – „лишаване от право да се заема определена държавна

или обществена длъжност” или „лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност”.

Посочените наказания се налагат в предвидените от закона случаи, ако заемането на съответната длъжност или упражняването на съответната професия или дейност е несъвместимо с характера на извършеното престъпление.

б) когато на работника или служителя с наказателно постановление за извършено административно нарушение е наложено административно наказание по чл. 13, буква „в” от Закона за административните нарушения и наказания – „лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност”.

Посоченото административно наказание се изразява във временна забрана за нарушителя да упражнява професия или дейност, във връзка с която е извършил нарушението.

За да бъде прекратен трудовият договор на основание чл. 330, ал. 2, т. 1 КТ трябва присъдата или наказателното постановление да са влезли в сила. Работодателят е длъжен да прекрати трудовото правоотношение. Уволнението на работника или служителя в тези случаи е изпълнение на наложеното наказание.

3. по чл. 330, ал. 2, т. 2 КТ – когато на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;

Това основание се прилага само за служители, чиито трудови договори са сключени с оглед на придобита научна степен. Това са служители, които заемат академични длъжности във висшите училища и научните организации. В Закона за развитието на академичния състав в Република България са уредени обществените отношения, свързани с научните степени и академичните длъжности.

С отнемането на научната степен отпада и основанието за заемането на съответната академична длъжност. Затова при отнемането на научната степен работодателят е длъжен да прекрати трудовия договор без предизвестие.

4. по чл. 330, ал. 2, т. 3 КТ – когато служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и стоматолозите, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти, на лекарските асистенти, на зъботехниците и на помощник-фармацевтите;

На това основание работодателят е длъжен да прекрати едностранно трудовия договор, без предизвестие, на лекар, стоматолог, магистър-фармацевт, медицинска сестра, акушерка или асоцииран медицински специалист, лекарски асистент, зъботехник и на помощник-фармацевт, когато лицето бъде заличено от съответния регистър. Зачичаването от съответния регистър е административно наказание, което се налага по законоустановения ред с наказателно постановление за нарушения на правилата на професионалната етика и на добрата медицинска практика. За да се прекрати трудовият договор наказателното постановление трябва да е влязло

в сила. Уволнението се извършва задължително от работодателя, за да се изпълни наложеното административно наказание.

5. по чл. 330, ал. 2, т . 5 КТ – когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;

За да може работодателят да прекрати трудовия договор на това основание е необходимо наличието на две предпоставки:

а) извършено трудоустрояване на работника ли служителя по установения за това ред (чл. 314 и 317 КТ);

б) отказ на работника или служителя да заеме предложената му подходяща работа.

Разпоредбите на чл. 314 и 317 КТ регламентират случаите, при които е необходимо трудоустрояване на работници или служители, както и процедурата по трудоустрояване. Работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

В предписанието на здравните органи се посочва необходимостта от преместване на работника или служителя на друга подходяща работа и срокът на преместването. В 7-дневен срок от получаване на предписанието работодателят е задължен да премести работника или служителя на друга подходяща работа. Той трябва да предложи друга работа, подходяща за здравословното състояние на работника или служителя, съобразно предписанието на здравните органи. Предложението трябва да бъде направено в писмена форма.

Предписанието за трудоустрояване, издадено от здравните органи, задължава работника или служителя да не изпълнява работата, от която се премества, но той има право да откаже да заеме предложената му подходяща работа. Отказът на работника или служителя пречатства изпълнението на трудовото правоотношение и затова законът дава право на работодателя да прекрати трудовия договор без предизвестие.

6. по чл. 330, ал. 2, т . 6 КТ – когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;

Основание за прекратяване на трудовия договор е наложеното наказание „дисциплинарно уволнение“. Основната последица на този вид дисциплинарно наказание, за разлика от другите дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“, е прекратяването на трудовия договор. Затова, налагането на това наказание е предпоставка, при наличието на която работодателят едностранно прекратява трудовия договор на работника или служителя, без предизвестие.

7. по чл. 330, ал. 2, т . 7 КТ – когато работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване по чл. 126, т. 12 КТ;

Това основание за уволнение се прилага само за работниците и служителите в държавната администрация. Те имат задължение да уведомят работодателя си, за наличие на

несъвместимост с изпълняваната работа, когато по време на осъществяването ѝ възникне някое от основанията за недопустимост по чл. 107а, ал. 1 КТ. Основанията за недопустимост по чл. 107а, ал. 1 КТ са основания, при наличието на които не може да се сключи трудов договор за работа в държавната администрация. Когато някое от посочените основания възникне по време на изпълнение на трудовото правоотношение, работникът или служителят е длъжен да уведоми работодателя. При виновно неизпълнение на задължението на работника или служителя за уведомяване по чл. 126, т. 12 КТ, работодателят едностранно прекратява трудовия договор, без предизвестие. Виновното неизпълнение на задължението означава, че работникът или служителят е знаел за възникването на основание за недопустимост, но не е изпълнил задължението си веднага след узнаването да уведоми своя работодател.

8. по чл. 330, ал. 2, т. 8 КТ - е налице несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1;

Това основание за уволнение, както и основанието по чл. 330, ал. 2, т. 7 КТ, също се прилага само за работниците и служителите в държавната администрация. За разлика от основанието по т. 7, това по т. 8 не е свързано с неизпълнение на задължение на работника или служителя, а с наличието на обективния факт „несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1“. Когато след сключването на трудовия договор възникне някое от основанията за недопустимост по чл. 107а, ал. 1 КТ, независимо от обстоятелството, дали работникът или служителят е знаел това или не, работодателят прекратява трудовия договор. Единствената предпоставка за прекратяването е съществуването на несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1 КТ. Несъвместимостта следва да е налице към момента на прекратяване на трудовия договор.

9. по чл. 330, ал. 2, т. 9 КТ - с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси.

В Закона за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси са регламентирани правила за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси на лица, заемащи публични длъжности. Лицата, заемащи публични длъжности по смисъла на закона, са изброени изчерпателно. Такива са например президентът и вицепрезидентът, народните представители, съдиите, прокурорите и следователите, управителят, подуправителят и членовете на управителния съвет на Българската народна банка, управителят и подуправителят на Националния осигурителен институт, министър-председателят, заместник министър-председателите, министрите и заместник-министрите, членовете на политическите кабинети и съветниците и експертите към политическите кабинети, областните управители и заместник областните управители, кметовете, заместник-кметовете на общини и на райони, служителите в администрацията на президента, на органите на законодателната, изпълнителната и съдебната власт, служителите в местната администрация, служителите в администрацията на органи, създадени със закон (с изключение на служителите, които заемат технически длъжности) и др.

Конфликтът на интереси за лицата, заемащи публични длъжности, се установява от Комисията за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси, с решение. Въз основа на влязло в сила решение, с което комисията установява конфликт на интереси, работодателят е длъжен да прекрати без предизвестие трудовия договор на лицето, заемащо публичната държавна длъжност.

10. по 330, ал. 2, т. 10 от КТ - педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и училищното образование е осъден за умишлено престъпление от общ характер, независимо от реабилитацията;

За педагогически специалист по смисъла на Закона за предучилищното и училищното образование е предвидено специално основание за прекратяване без предизвестие на трудовия договор. Условие за прекратяване е да има влязла в сила присъда за извършено умишлено престъпление от общ характер. В този случай прекратяването се извършва независимо от реабилитацията на лицето.

11. по 330, ал. 2, т. 11 от КТ - работникът или служителят не премине проверка за почтеност, предвидена в Закона за противодействие на корупцията.

"Проверка за почтеност" е проверка, която има за цел да установи, че проверяваното лице изпълнява правомощията или задълженията си честно и почтено при спазване на Конституцията и законите на страната и в интерес на гражданите и обществото (§1, т. 7 от Допълнителните разпоредби на Закона за противодействие на корупцията). Когато работникът или служителят не премине тази проверка, работодателят прекратява трудовото правоотношение без предизвестие.

Прекратяване по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение – чл. 331 от КТ

Правното основание за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение е разпоредбата на чл. 331 от КТ. Инициативата за прекратяване на трудовия договор е на работодателя. Работникът или служителят, към когото е отправено предложението за прекратяване на трудовия договор, следва да произнесе писмено по него в 7-дневен срок. Ако той не направи това, се смята, че предложението не е прието. Ако работникът или служителят приеме предложението, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Работодателят има право да направи предложение за прекратяване както на безсрочен, така и на срочен трудов договор. Същественото в случая е, че работодателят предлага прекратяването „срещу уговорено обезщетение“. Предложението за прекратяване на трудовия договор може да бъде направено по всяко време на действие на трудовото правоотношение, т.е. включително и по време, през което работникът или служителят ползва законоустановен отпуск.

Минималният размер на обезщетението е определен в закона – четирикратен размер на последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение. Страните по трудовото правоотношение могат да уговорят по-голям размер на обезщетението. Следователно, работодателят не може да предложи обезщетение в размер под минимално предвидения, но няма ограничение на максималния размер на обезщетението, така че работодателят не е обвързан с фиксирана горна граница на размера.

Работникът или служителят, към когото е отправено предложението, трябва да вземе отношение по него, т.е. да заяви дали го приема или го отхвърля. Предложението може да бъде прието така, както е направено. Възможно е работникът или служителят да приеме предложението „под условие“, като уведоми работодателя, че би се съгласил трудовият договор да бъде прекратен, ако размерът на обезщетението е по-голям, и да предложи друг размер. Работникът или

служителят трябва да уведоми другата страна за своето становище в 7-дневен от получаване на предложението (срокът е в календарни, а не в работни дни).

Необходимо е уведомяването да бъде в писмена форма и това изрично е предвидено в закона. Ако работникът или служителят не се произнесе писмено в 7-дневен от получаване на предложението, липсата на изрично произнасяне се приравнява на отказ да се приеме предложението, т.н. "мълчалив отказ". Затова "се смята се, че то (предложението) не е прието".

Страните по трудовото правоотношение могат да уговорят единствено „по-голям размер на обезщетението” от размера, предвиден в закона, но не и по-малък. Те следва да постигнат съгласие за конкретния размер на обезщетението.

Обезщетението по чл. 331 от КТ подлежи на данъчно облагане.