



# Delchev & Partners Law Firm

---

**Масови уволнения съгласно българското право**

29 април  
2020г.

## Какво са масови уволнения?

Според Кодекса на труда масови уволнения са налице, ако са изпълнени следните критерии:

Критерий 1а: определен брой на служителите, чиито трудови договори са прекратени; и

Критерий 1б: определен брой на заетите в предприятието в месеца, предхождащ масовите уволнения.

Хипотезите са:

- най-малко 10 уволнени служители, ако броят на заетите в предприятието в месеца, предхождащ масовите уволнения, е най-малко 20 и не повече от 100;
- най-малко 10% уволнени от общия брой на служителите, ако броят на заетите в предприятието в месеца, предхождащ масовите уволнения, е най-малко 100 и не повече от 300;
- най-малко 30 уволнени служители, ако броят на заетите в предприятието в месеца, предхождащ масовите уволнения, е 300 или повече.

Критерий 2: Определен период, в рамките на който са прекратени трудовите договори

В общия случай периодът е 30 дни.

Критерий 3: Правните основания, на които са прекратени трудовите договори, трябва да са по преценка на работодателя и да са по причини, които не са свързани с конкретен работник или служител.

Такива, например, са:

- съкращаване в щата;
- намаляване обема на работа;
- закриване на част от предприятието;
- спиране на работа за повече от 15 работни дни;
- закриване на цялото предприятие и др.

Съществува разбиране, че прекратяване по реда на чл. 331 от Кодекса на труда (по инициатива на работодателя срещу обезщетение от минимум 4 заплати) също може да попадне в обхвата на тази дефиниция.

## Какви задължения най-общо има работодателят?

Работодателя има задължение да:

1. предостави определена писмена информация на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите (включително, но не само информация за причините за предвижданите уволнения, броя на служителите, които ще бъдат уволнени, дължимите обезщетения, свързани с уволненията и др.);

2. проведе консултации с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите и да положи усилия за постигане на споразумение с тях, за да се избегнат или ограничат масовите уволнения и да се смекчат последиците от тях. Консултациите се провежда поне 45 дни преди извършването на масовото уволнение;
3. изпрати уведомление до Агенция по заетостта за предвидените масови уволнения с определено съдържание поне 30 дни преди извършване на уволненията. Копие от уведомлението се предоставя на представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите;

Предвидените масови уволнения се извършват не по-рано от 30 дни след уведомяване на Агенцията по заетостта, независимо от сроковете на предизвестие.

### **Възможни последици от неспазване на посочените задължения**

Възможните последици включват:

- налагане на имуществена санкция на работодателя (и потенциално на виновното длъжностно лице (в общия случай управителя)) за нарушение на трудовото законодателство;
- 200 лева санкция за всеки уволнен служител без предварително уведомление до Агенция по заетостта. При голям брой уволнени служители санкцията може да се окаже съществена по размер.

\*\*\*

ДЕЛЧЕВ И ПАРТНЬОРИ