

ГЛАВА ОСЕМНАДЕСЕТА ТРУДОВА ДИСЦИПЛИНА И ДИСЦИПЛИНАРНА ОТГОВОРНОСТ

§ 61. Понятие и значение на трудовата дисциплина

453. Трудовата дисциплина е самостоятелен институт на трудовото право. Това си място дължи на тематичната обособеност и съдържанието на правните норми, които я уреждат. Тя е и негов основен институт, защото урежда съществени права и задължения на страните по трудовото правоотношение. Трудовата дисциплина е един от типичните и специфични за трудовото право институти наред с работното време, отпуските и др.¹

454. Правната уредба на трудовата дисциплина се съдържа в Кодекса на труда (гл. IX, чл. 181—199). При измененията в Кодекса на труда от ноември 1992 г. тя беше освободена от разпоредби, които имаха идеологически характер. Беше намалена по обем и сведена до разпоредби с конкретно правно съдържание. В центъра на правната ѝ уредба беше поставена дисциплинарната отговорност (чл. 187—198 КТ).

Към източниците на трудовата дисциплина и дисциплинарната отговорност следва да бъдат отнесени и Общите правила за вътрешния трудов ред в предприятията от 1987 г. (обн., ДВ, бр. 11 от 1987 г.). Те съдържат общи правила за трудовата дисциплина и дисциплинарната отговорност на всички работници и служители. Но са източник на правната уредба, доколкото съгласно чл. 13, ал. 1 ЗНА не са загубили сила с измененията в Кодекса на труда от 1992 г. Така например за загубили сила трябва да се считат чл. 3, 5, § 1 и 2 и др. от Общите правила, които са издадени за прилагането на разпоредбите на Кодекса на труда, ред. 1986 г., които бяха отменени или изменени при промяната в Кодекса на труда през ноември 1992 г. (арг. от чл. 13, ал. 1 ЗНА). Но не е загубил сила чл. 7, който дава определение на „системни нарушения на трудовата дисциплина“ по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ.

Източник на трудовата дисциплина е и Правилникът за вътрешния трудов ред, особено след като с измененията на Кодекса на труда от м. декември 2008 г. неговото издаване беше въздигнато в задължение на работодателя (чл. 181 КТ). Той е недържавен източник на трудовата дисциплина, в който се конкре-

¹ Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 271—316; от него: В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 814—851; Средкова, Кр. Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 343—369.

тизират правата и задълженията на работниците и служителите и работодателя по трудово правоотношение (вж. по-горе гл. III, § 12, № 77).

455. Понятието „трудова дисциплина“ в действащото българско трудово право се употребява в двояк смисъл: като ред и подчиненост, при спазването на които се изпълнява трудовата функция на работника или служителя, от една страна, и като съвкупност от трудовите задължения на работниците и служителите, от друга. Всеки от тях има свое специфично съдържание¹.

Като ред и подчиненост трудовата дисциплина е уредена в чл. 124 КТ, когато, определяйки съдържанието на трудовото правоотношение, законът постановява, че работникът или служителът е длъжен „да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина...“. Това означава съобразяване и изпълнение от работника или служителя на указанията за работа, издавани и отдавани от работодателя. Това означава по-нататък и съчетаване на трудовите усилия на работника или служителя с усилията на другите работници и служители. Така схваната, трудовата дисциплина е наложена от съвместния труд, който при съвременните условия се полага от стотици и хиляди работници и служители, които работят заедно в едно и също предприятие, производство или организация. Съвместната работа изисква тяхното едновременно подчинение на един и същ общ ред на работа. Този смисъл на понятието „трудова дисциплина“ намира израз в някои конкретни трудови задължения на работниците и служителите, като например: изпълнението на законните разпореждания на работодателя, спазването на вътрешните правила, приети в предприятието, задължението му да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения, да съгласува работата си с останалите работници и служители и др. под. (чл. 126, т. 7, 10 и 11 КТ).

Този смисъл на понятието „трудова дисциплина“ изразява властта на работодателя и подчинеността на работника или служителя по трудовото правоотношение в процеса на съвместния труд (вж. по-горе гл. VI, § 23).

Другият смисъл на „трудовата дисциплина“ е като обобщаващо понятие, което обхваща всички трудови задължения на работника или служителя, и негово общо задължение по трудовото правоотношение.

¹ Милованов, К. Трудовата дисциплина като задължение по трудовото правоотношение. С.: БАН, 1985, 11—93; от него: Трудово право. Ч. I. Цит. съч., 111—122.

Това понятие за трудовата дисциплина е легално закрепено и възприето в действащата правна уредба. То се извлича по тълкувателен път от чл. 186 КТ. Съгласно чл. 186, изр. 1 КТ: „Виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина“. А щом като неизпълнението на задълженията е нарушение на трудовата дисциплина, тяхното изпълнение — по аргумент за противното, е спазването на самата трудова дисциплина. С други думи, обектът както на нарушаването, така и по аргумент за противното — на нейното изпълнение, е все един и същ. И този обект е трудовата дисциплина. От това разбиране за трудовата дисциплина изхожда и чл. 187 КТ, когато изброява например нарушенията на трудовата дисциплина, които обхващат най-разнообразни трудови задължения на работника или служителя. От него изхожда и цялата правна уредба на дисциплинарната отговорност. Тя е дисциплинарна отговорност за нарушения на трудовата дисциплина. Този извод се потвърждава и от редица конкретни разпоредби на действащото право (чл. 190, ал. 1, т. 7, чл. 194, ал. 2, чл. 198, ал. 1 КТ и др.).

Този втори смисъл, в който се употребява понятието „трудова дисциплина“, е по-широк по обхват и поради това по-общ. Но е и по-богат по съдържание. Това разбиране за трудовата дисциплина има важно тълкувателно значение: винаги, когато отсъства изрично указание за съдържанието на понятието „трудова дисциплина“, то трябва да се схваща в неговия широк смисъл като съвкупност от всички трудови задължения на работника или служителя.

Съотношението между трудовата дисциплина като ред и подчиненост, от една страна, и като съвкупност от всички трудови задължения на работника и служителя по трудовото правоотношение, от друга, е съотношението между частното и общото. „Частното“ е схващането за трудовата дисциплина като ред и съобразяване с него при полагането на труда, а „общото“ — схващането за трудовата дисциплина като съвкупност от всички трудови задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение. Тези две понятия за трудовата дисциплина не бива да се противопоставят. Те не се и изключват. Тъкмо обратното. Те са еднакво легални, в смисъл, че както едното, така и другото имат своята опора и уредба в действащото право. Въпросът е във всеки отделен случай да се знае какво е точното съдържание, което се влага в него, и кой от двата легални смисъла е меродавният. Трудовата дисциплина, схваната като съвкупност от всички трудови задължения на работника или служителя, е общото понятие, което включва в себе си и трудовата

дисциплина като ред и подчиненост на работника или служителя. Това разбиране ясно се извежда от разпоредбата на чл. 126 и чл. 187 КТ. В чл. 126 КТ между основните трудови задължения на работника или служителя, които очертават обхвата и съдържанието на трудовата дисциплина в широкия смисъл на това понятие, са включени неговите задължения да изпълнява законните разпореджения на работодателя, да спазва вътрешните правила в предприятието и др. А това са задълженията относно „реда и подчинеността“ на работника или служителя.

456. Трудовата дисциплина поставя в специфично положение страните по трудовото правоотношение една спрямо друга. Преди всичко тя установява задължения за работника или служителя и право на работодателя да изисква тяхното изпълнение. От друга страна, именно трудовата дисциплина и произтичащото от нея задължение на работника или служителя за спазването ѝ установява отношението на власт и подчинение в трудовото правоотношение. В нея се проявява дисциплинарната власт на работодателя и се изразява неговото надмощно правно положение спрямо работника или служителя при полагането на труда по трудовото правоотношение. Тя, трудовата дисциплина, е, която прави от престацията на наемния труд зависим труд, а от работника или служителя като негов единствен носител — зависим и подчинен на работодателя, и придава на трудовото правоотношение характера на йерархично правоотношение (вж. по-горе § 2, № 23; § 19, № 130).

457. Трудовата дисциплина има важно обществено и правно значение. Общественото значение на трудовата дисциплина се изразява в изпълнението на трудовите задължения, чрез които се създават в обществото материални и духовни ценности. В трудните времена, които преживяваме през последните години, това е началото на икономическото съживяване и сигурният път за подобряване на икономическото положение на страната ни.

Правното значение на трудовата дисциплина се проявява в няколко насоки. Схваната като съвкупност от всички трудови задължения на работника или служителя, трудовата дисциплина изразява преди всичко богатството на трудовото правоотношение и неговото пълноценно съществуване от гледна точка на дължимото от работника или служителя, както и на правото на работодателя да изисква изпълнението му. Без нея няма трудово правоотношение и интерес на работодателя от съществуването му. А за работника или служителя тя е самото съществуване и функциониране на трудовото правоотношение. Той встъпва в трудово правоотношение, за да поеме трудови задължения, да ги изпълнява и да получи срещу тях субективни права.

§ 62. Дисциплинарната отговорност — понятие и основание

458. Дисциплинарната отговорност е самостоятелен вид юридическа отговорност. Тя се прилага наред със съществуващите други видове юридическа отговорност — гражданска, административнонаказателна и наказателна. Изразява се в налагането на определени дисциплинарни наказания като неблагоприятни правни последици и лишения на лицето заради извършено от него дисциплинарно нарушение. Нейната специфика се изразява в няколко насоки:

а) Характерът на неблагоприятните последици, които се налагат на лицето. Те се изразяват в налаганите му дисциплинарни наказания (вж. по-долу § 63). Всички те засягат правата на работника или служителя, неговото положение като човешка личност. От гледна точка на тези последици дисциплинарната отговорност се отнася към категорията на личните отговорности, т.е. на наказващите личността на правонарушителя юридически отговорности, каквато е и наказателната и административнонаказателната отговорност. Тя се прилага спрямо физически лица — работници и служители, за разлика от гражданската отговорност, която е правовъзстановяваща и може да бъде търсена както от юридически лица, така и от правоприемниците на задълженото лице.

б) Правонарушението, за което се налага дисциплинарната отговорност, е нарушение на трудовата дисциплина. Тя е адекватната на характера на дисциплинарното нарушение юридическа отговорност. То е основанието за налагането ѝ.

в) Дисциплинарната отговорност се налага от работодателя. Той е дисциплинарнонаказващият орган. Той не е и не действва като държавен орган, а като страна по трудовото правоотношение. Това е правилото. Съществена особеност на дисциплинарната отговорност е, че при нея дисциплинарното наказване се осъществява от една от страните на правоотношението — работодателя, спрямо другата — неизправната страна по трудовото правоотношение — провинилия се работник или служител. На работодателя е възложено властническото правомощие, присъщо и необходимо за налагането на всяка юридическа отговорност. Това властническо правомощие е същността на дисциплинарната власт на работодателя като съставна част от неговата работодателска власт.

г) Дисциплинарната отговорност се реализира в правоотношение, което се създава при нейното налагане. То възниква, функционира и се прекратява при налагането ѝ. Характеризира се със специалния правопораждащ го юридически факт — пра-

вонарушението, със страните, между които съществува — дисциплинарнонаказващия орган и дисциплинарнонаказвания работник или служител, които по правило съвпадат със страните по индивидуалното трудово правоотношение, макар че са възможни и отклонения, изрично предвидени в действащото право (вж. по-долу § 63), със съдържанието си — правото на дисциплинарнонаказващия орган да наложи дисциплинарни наказания и задължението на дисциплинарнонаказвания да го изтърпи и понесе, и се прекратява, като се изчерпва с налагането на определени дисциплинарни наказания.

д) Дисциплинарната отговорност се реализира в рамките на определено, макар и елементарно състезателно дисциплинарно производство. То представлява съвкупност от последователно извършвани правни действия за установяване на правонарушението, определяне и налагане на дисциплинарното наказание.

459. Дисциплинарната отговорност се налага за нарушение на трудовата дисциплина. Това изисква да разгледаме неговата правна същност. Тя се извлича от чл. 186, изр. 1 КТ, който съдържа легалната му дефиниция.

Нарушението на трудовата дисциплина е вид правонарушение. Като правонарушение то се характеризира с три основни общи белега.

а) То е човешко деяние, в което външно се обективира човешкото поведение. Проявява се в две форми: действие и бездействие. Като действие се изразява в извършване на система от телодвижения, насочени към постигане на определена цел. А като бездействие се изразява във въздържане от извършване на действия, които лицето е длъжно да предприеме и извърши.

б) То е противоправно деяние. Това ще рече, че е противно на установени правни норми, не съответства, а нарушава и влиза в разрез с установените в тях правни повели и предписания. Не е налице нарушение на трудовата дисциплина, когато поведението на работника или служителя не е противоправно, а правомерно: при отказ по чл. 283 КТ да изпълни работа, която крие опасност от струване, застрашаващо живота и здравето му (р. 1890—06—III г. о., р. 1891—06—III г. о.) или поради неизправност на машината, която създава сериозна и непосредствена опасност от трудова злополука (р. 521—06—III г. о.), при отсъствие на работника или служителя от работа, защото е бил в отпуск по болест, макар и болничният лист впоследствие да е бил отменен като незаконно издаден (р. 1087—07—II г. о.), отсъствал е от работа през делнични дни, обявени за почивни от Министерския съвет, но работникът или служителят не е бил изрично