

## § 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 действа 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 — провинилият 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 стругване, 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

уведомен от работодателя, че по график е трябвало да се яви на работа през тези дни (р. 83—08—I г. о.) и др. под.<sup>1</sup> По аргумент за противното от белега „противоправност“ следва, че деянието не е противоправно и когато противоречи на морални, религиозни, политически, организационни и други подобни обществени норми, именно защото те не съдържат правни правила за поведение. Противоправността е обективно качество на правонарушението.

в) От субективна страна правонарушението се характеризира с наличието на вина при извършването му. Поведението на дееца — извършител на правонарушението, е умишлено или непредпазливо (небрежно).

Наред с тези общи признаци нарушението на трудовата дисциплина се характеризира и с някои видови признаци.

Субект на нарушението на трудовата дисциплина може да бъде само работник или служител, т.е. физическо лице, което предоставя работната си сила по трудово правоотношение. Без значение е основанието, от което е възникнало трудовото правоотношение: трудов договор, избор, конкурс и др. Извод за тази субектна привързаност на нарушението на трудовата дисциплина към работника или служителя се прави от разпоредбата на чл. 186, изр. 1 КТ във връзка с чл. 1, ал. 1 КТ. Трудовите задължения, които визира чл. 186, изр. 1 КТ, са на работника или служителя по трудовото правоотношение, а трудовата дисциплина е съвкупността от тях.

Специфичен е и обектът на нарушението на трудовата дисциплина. Това е трудовата дисциплина в изяснения вече смисъл (вж. по-горе § 61) като съвкупност от трудовите задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение. Не е и не може да бъде нарушение на трудовата дисциплина правонарушението, което няма за обект правни задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение, а по друго правоотношение, макар и то да съществува с работодателя — например: задължения по граждански договор за изработка, наемен договор и др., както и задължения, които не са правни, а морални. Нарушаването на подобни правни или на морални задължения не е нарушение на трудовата дисциплина, защото не е наличие специ-

<sup>1</sup> Мръчков, В. Преглед-06. — Юрид. св., 2007, № 2, с. 155; Преглед-07. — Юрид. св., 2008, № 2, 206—207; Преглед-08. — Юрид. св., 2009, № 2, с. 182; Преглед-10. — Юрид. св., 2011, № 2, 171—172; Преглед-12. — Юрид. св., 2013, № 2, 137—139; Преглед-13. — Юрид. св., 2014, № 2, 155—157; Преглед-14. — Юрид. св., 2015, № 2, 126—132; Преглед-15. — Юрид. св., 2014, № 2, 167—175; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 150—154.

фичният за него обект. Това пък е обектната привързаност на разглежданото правонарушението към трудовата дисциплина, която е друг негов съществен специфичен белег.

460. Действащото право не се задоволява само с установяване на легалното понятие за нарушение на трудовата дисциплина в чл. 186, изр. 1 КТ. Законодателят съчетава легалното определение на трудовата дисциплина с един прагматичен подход. Той се изразява в определяне на съставите на конкретни нарушения на трудовата дисциплина (чл. 187 КТ).

Член 187 КТ обхваща съставите на основните нарушения на трудовата дисциплина. Това ще рече: най-типичните общи за всички работници и служители и най-често срещаните нарушения на трудовата дисциплина: закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване или неуплътняване на работното време, неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила, злоупотреба с доверието на работодателя и др.

Изброяването им в чл. 187 КТ е примерно (р. 462—99—III г. о., р. 793—99—III г. о., р. 172—15—III г. о., р. 58—17—III г. о., р. 324—17—IV г. о.). Този извод следва от начина, по който са формулирани някои от отделните състави (чл. 187, т. 8 и 9 КТ). Но той се потвърждава преди всичко в т. 10 на чл. 187 КТ, която обявява за нарушения на трудовата дисциплина и „неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред или определени при възникване на трудовото правоотношение“. Това прави необозрим списъка на нарушенията на трудовата дисциплина. Той е съпоставим само със списъка на задълженията на работника или служителя по трудовото правоотношение. Възприетият подход е правилен. Като се имат предвид многообразието, богатството и спецификата на трудовите задължения на работника или служителя, не е възможно тяхното изчерпателно изброяване. А то не е и желателно, защото животът и практиката създават непрекъснато нови трудови задължения, което ще рече и нови възможни техни нарушения. С други думи: има толкова възможни нарушения на трудовата дисциплина, колкото и трудови задължения. И едно внимателно вникване в нарушенията на трудовата дисциплина по чл. 187 показва, че то следва изброяването на основните трудови задължения на работника или служителя по чл. 126 КТ и е симетрично на тях. Тази симетрия на свой ред показва тясната връзка между трудовата дисциплина и дисциплинарната отговорност на работника или служителя.

Някои от нарушенията на трудовата дисциплина са формални, а други — резултатни. Формални са нарушенията, при които е достатъчно само неизпълнението на трудови задължения, без да се изисква настъпване на определен резултат — вреда и др. Такива нарушения са: неизпълнение на законните нареждания на работодателя, неспазване на техническите и технологичните правила и др. А резултатни са нарушенията, част от състава на които е и настъпването на определен противоположен резултат — вреда и др., както и наличието на причинна връзка между деянието на работника или служителя и този правнорелевантен за съответното нарушение резултат. Такива нарушения на трудовата дисциплина са: произвеждане на некачествена продукция, увреждане на имуществото на работодателя и др. под. (чл. 187, т. 4 и 9 КТ).

Вината е съществен елемент на нарушението на трудовата дисциплина. Голяма част от нарушенията на трудовата дисциплина се извършват и в двете форми на вина — умисъл и небрежност (непредпазливост). На практика най-често нарушенията на трудовата дисциплина се извършват по небрежност: немарливост, невнимание, недоглеждане, незнание и др. Но това не значи, че не могат да бъдат и умишлено извършвани. И това става ежедневно: явяването на работника или служителя в състояние, което не му позволява да изпълнява възложената работа, неизпълнение на законните нареждания на работодателя, увреждане на имуществото на работодателя и др. От друга страна, има нарушения на трудовата дисциплина, които могат да бъдат извършени само умишлено: злоупотреба с доверието на работодателя, ощетяване на граждани от работници и служители в търговията чрез измама в цената, теглото, качеството на стоката или услугата и др. (чл. 187, т. 8 и чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ).

**461.** Основните нарушения на трудовата дисциплина, примерно изброени в чл. 187 КТ, могат да бъдат систематизирани в няколко групи според непосредствения им обект на нарушение<sup>1</sup>.

а) Нарушения на задълженията на работниците и служителите относно работното време (чл. 187, т. 1 КТ). Те обхващат следните отделни нарушения: закъснение за работа, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време. Първите три нарушения се отнасят до неспазване на установената продължителност на работното време и неговото установено разположение за съответния работник

или служител в календарното време: закъснението като неспазване на определеното начало на работното време и явяването на работа след установения час на започване на работното време; преждевременното напускане като неспазване на установения край на работното време; неявяването на работа, което означава отсъствие от работа, т.е. неспазване на началото, продължителността и края на работно време. Четвъртото нарушение — неуплътняване на работното време — е неспазване на интензивността на труда през работното време, т.е. на задължението на работника или служителя да насища работното време с трудови усилия, да изпълнява трудовите си и само трудовите си задължения през цялото продължение на работното време. Това нарушение е налице, когато работникът или служителят през работно време се отдава на други — извънслужебни, занимания: разговори, пазаруване, уреждане на лични въпроси и др. под. Нарушенията от тази група са между най-често срещаните на практика.

б) Явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените задачи (чл. 187, т. 2 КТ). Работникът или служителят е длъжен да се явява на работа отпочинал и трезвен, в добро и равновесно психическо състояние, за да може да изпълнява пълноценно възложената му работа. Ако той не изпълни това свое задължение, което го прави физически и психически негоден да изпълнява възложената работа, той върши нарушение на трудовата дисциплина.

в) Нарушения на трудовата дисциплина, свързани с неизпълнението на възложената работа (чл. 187, т. 3, 4, 5 и 7 КТ). Това е най-голямата група нарушения на трудовата дисциплина. Тя обхваща следните нарушения:

аа) неизпълнение на възложената работа, т.е. на трудовите операции, които включва съответната трудова функция;

бб) неспазване на техническите и технологичните правила, по които трябва да се извършват трудовите операции, и др. под;

вв) неспазване на правилата за безопасни и здравословни условия на труда — за съответната трудова функция, от които зависи опазването на живота, здравето и работоспособността на съответния работник или служител, а често пъти — и на неговите колеги;

гг) произвеждане на некачествена продукция. То е нарушение на задължението на работника или служителя да изпълнява качествено трудовите си задължения, а когато работата му е свързана с произвеждане на продукция — да произвежда качествена продукция;

<sup>1</sup> За отделните видове нарушения на трудовата дисциплина вж. Василев, А. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 615—622.

дд) неизпълнение на законните нареждания на работодателя: неговите заповеди, указания, разпореждания и др. под. Това нарушение налага две допълнителни уточнения. Първото е, че нарежданията, обект на неизпълнението, се отнасят само до трудовите задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение, а не до негови морални задължения — семейни, обществени и т.н., или до други негови правни задължения, които се намират извън трудовото правоотношение. Второто уточнение е, че за работника или служителя са задължителни само законните нареждания на работодателя, т.е. тези, които са съобразени със и се отдават в изпълнение на разпоредбите на Конституцията, законите, подзаконовите нормативни актове и вътрешни актове на работодателя — правилник за вътрешния трудов ред и др. под. Това прави от нарежданията на работодателя продължение и израз на спазването на законността в трудовия процес. Следователно работникът или служителят може да откаже изпълнението на незаконни нареждания на работодателя. И с това той не върши нарушение на трудовата дисциплина (р. 108—98—III г. о.). Разбира се, при спор относно законността или незаконността на нареждането на работодателя трябва да се установи и работникът или служителят да докаже, че нареждането, което не е изпълнил, е било незаконно.

г) Нелоялно отношение към работодателя (чл. 187, т. 8 КТ). Трудовото правоотношение е правоотношение *intuitu personae*, т.е. с оглед личността на работника или служителя. То изисква от работника или служителя да се отнася към работодателя почитателно, с уважение, да зачита неговите интереси, да пази и утвърждава неговото добро име на производител и търговец, да опазва тайните на неговото производство, търговска дейност и др. под.

Това задължение налага две предварителни бележки. Първата е: нелоялното отношение към работодателя не е едно-единствено нарушение на трудовата дисциплина от работника или служителя, а подобно на нарушенията на работното време (вж. по-горе б. „а“) представлява група от нарушения, която включва няколко самостоятелни нарушения (вж. по-долу). Общото между тях е, че се отнасят до накърняване на доверието на работодателя към работника или служителя, основано на конкретни прояви от неговото (на работника или служителя) поведение. Втората бележка е: групата от дисциплинарни нарушения по чл. 187, т. 8 КТ трябва да се тълкува систематически с чл. 126, т. 9 КТ, тъй като тези дисциплинарни нарушения са нарушения на предвидените в т. 9 трудови задължения на работника или служителя и

представляват тяхното виновно неизпълнение. И понеже т. 9 беше допълнена при измененията в Кодекса на труда от март 2001 г. с прибавянето към нея на една „нова част“ в задълженията на работника или служителя към работодателя, а именно „да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие...“ и т.н., то анализът на чл. 187, т. 8 КТ трябва да включи и тази новела в съдържанието на чл. 126, т. 9 КТ, макар че то изрично не е предвидено в чл. 187, т. 8 КТ. А това изисква по-нататък да се разгледа и съотношението между нарушението на това задължение на работника или служителя („да бъде лоялен към работодателя“) и останалите нарушения, които изрично са предвидени в чл. 187, т. 8 КТ (вж. по-долу б. „г“).

И така, в състава на групата на тези нарушения се очертават следните самостоятелни дисциплинарни нарушения.

аа) Злоупотреба с доверието на работодателя. Това нарушение може да бъде извършено само умишлено. То се свежда до умишлено използване от работника или служителя при изпълнение на неговите трудови задължения на доверието на работодателя, за да извлече за себе си или за друго облага или да навреди на работодателя, и изобщо до извършване на действия, които не оправдават доверието на работодателя, макар и това да не е свързано с извличане на облага. Такива прояви в поведението на работника или служителя могат да бъдат: дребни кражби на имущество, предоставяне на неточни сведения за потребителските качества на неговата продукция, разпространяване на сведения, които разколебават доверието на клиентелата му, вписване на неверни курсове в пътния лист от тролейбусен шофьор, изготвяне на документ с невярно съдържание, за да се впише дадено лице в бюрото по труда като безработно, изнесе на храна от стола от готвачка, източен бензин от шофьор от служебна кола, учител, който отправя заплаха към дядото на ученик в училището, че „може да помогне, но може и да навреди на внука му в училище“, служител, който събира пари за ксерокопия от студенти в Академията на МВР, след като тези копия им се предоставят безплатно и т.н. (р. 366—97—III г. о., р. 36—98—III г. о., р. 286—99—III г. о., р. 141—2000—III г. о., р. 578—02—III г. о., р. 1578—02—III г. о., р. 200—03—III г. о., р. 605—05—III г. о., р. 878—06—III г. о., р. 879—06—III г. о., р. 558—07—I г. о., р. 715—08—III г. о., р. 86—11—IV г. о., р. 20—16—III г. о., и др.)<sup>1</sup>;

<sup>1</sup> Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на ВКС. Цит. съч., 261—263, 265—267; от него: Преглед-06. — Юрид. св., 2007, № 2, с. 157; Преглед-07. —

бб) Разпространяване на поверителни сведения за дейността на работодателя, за неговото предприятие, технология, търговски сделки и др. под. Това нарушение може да бъде извършено както умишлено, така и по небрежност. Без значение е начинът, по който работникът или служителят е стигнал до поверителните за работодателя сведения — в рамките на изпълнение на трудовата му функция или по друг начин — от разговори с други колеги, от служебни срещи, съвещания и т.н. За да бъде извършено това нарушение обаче, е необходимо работодателят предварително да е обявил и довел до знанието на работниците и служителите сведенията, които са производствена, служебна, технологична или търговска тайна и разпространяването на които е забранено (р. 1892—99—III г. о., р. 214—11—IV г. о.);

вв) Уронване на доброто име на работодателя. То се изразява в разпространяване на сведения и информация за него, които отблъскват клиентелата, намаляват доверието в него и в потребителските качества на произвежданата продукция, в непочтително отношение към него и др. Без значение е дали тези твърдения са верни или неверни. Нарушението е формално и не е необходимо от него да са последвали вредни последици за работодателя. Достатъчно е само, че чрез тях е накърнено доверието в работодателя. Това нарушение е формално. То може да бъде извършено както умишлено, така и по непредпазливост (р. 1379—99—III г. о. Бюл. ВКС, 1999, бр. 7—8, с. 27, р. 2094—05—III г. о.);

гг) „Нелоялно отношение към работодателя“. То се извежда логически от задължението на работника или служителя за лоялно отношение към работодателя по чл. 126, т. 9 КТ и представлява негово виновно нарушение. При това положение би могло да се твърди, че то е обобщаващо — родово нарушение, което включва в себе си посочените по-горе три отделни нарушения, обективира се в тях и се изчерпва с тях. Основание за подобно разбиране е новата редакция на чл. 126, т. 9 КТ, съгласно която работникът или служителят е длъжен „да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието“. Въпреки редакционното си несъвършенство смисълът на чл. 126, т. 9 КТ е по-друг: да създаде едно общо задължение на работника или служителя — за лоялно

Юрид. св., 2008, № 2, с. 208; Преглед-06. — Юрид. св., 2009, № 2, с. 183; Преглед-10. — Юрид. св., 2011, № 2, 171—173; Преглед-11. — Юрид. св., 2012, № 2, с. 159; Преглед-13. — Юрид. св., 2014, № 2, 156—157; Преглед-15. — Юрид. св., 2014, № 2, 167—169; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 152—154.

отношение към работодателя, като посочи примерно неговите основни проявни форми (злоупотреба с доверието, уронване на доброто му име и разпространяване на поверителни за него сведения). Всяка от тях е конкретизация на нелоялното отношение към работодателя, но не го изчерпва. Вън от тях има и други форми на непочтено отношение към работодателя (например постъпване на работа по външно съвместителство в конкурентна фирма и др.), при които не е налице нито едно от трите изрично посочени дисциплинарни нарушения в чл. 187, т. 8 КТ, но все пак изразяват непочтено отношение към работодателя. В подобни случаи ще бъде налице нелоялно отношение на работника или служителя към работодателя и дисциплинарно нарушение, макар че то не може да се отнесе към никоя от трите посочени по-горе негови проявни форми. Така може да се осмисли новото и поначало заслужаващо одобрение допълнение в чл. 126, т. 9 КТ.

д) Увреждане на имуществото на работодателя (чл. 187, т. 9 КТ). То се изразява в намаляване на имуществото на работодателя и неговото разпиляване, похабяване на материали и други негови средства от имуществото му. Това нарушение е в основата на имуществената отговорност на работника или служителя по трудовото правоотношение (вж. по-долу гл. XIX, § 66).

**462.** Дисциплинарната отговорност се отличава съществено от останалите видове юридическа отговорност.

а) От наказателната отговорност тя се отличава по правонарушението, за което се налага, по органа, който я налага, по производството, в което се налага, и по вида и характера на налаганите наказания. Наказателната отговорност се налага за извършено престъпление, а дисциплинарната — за нарушение на трудовата дисциплина. Това са свършено различни по вид и степен на обществена опасност правонарушения, които се различават дълбоко по правната си характеристика и определение. Определението на престъплението се съдържа в чл. 9 НК и се изучава в наказателното право, а на дисциплинарното нарушение — в чл. 186, изр. 1 и чл. 187 КТ и се изучава в трудовото право. За извършено престъпление лицето се наказва с наказанията, предвидени в чл. 37 НК, като се следва едно подробно производство, уредено в НПК, което се осъществява единствено и само пред специализиран държавен орган — съд, който е и единственият наказващ орган за извършено престъпление. Дисциплинарната отговорност се състои в налагането от работодателя на дисциплинарни наказания, установени в чл. 188 КТ, като се следва състезателно елементарно дисциплинарно производство. По

характера и вида на налаганите наказания и съдържащите се в тях неблагоприятни последици и лишения наказателната отговорност е много по-строга от дисциплинарната отговорност. Тази разлика е последица от степента на обществена опасност на правонарушенията, които се санкционират: на престъпленията — от наказателната отговорност, и на нарушенията на трудовата дисциплина — от дисциплинарната отговорност.

б) От административнонаказателната отговорност тя се отличава по правонарушението, за което се налага, по органа, от който се налага, по производството, в което се налага, и по вида и характера на налаганите наказания. Административнонаказателната отговорност се налага за извършено административно нарушение. То е легално определено в чл. 6 ЗАНН като „деяние (действие или бездействие), което нарушава установения ред на държавно управление, извършено е виновно и е обявено за наказуемо с административно наказание, налагано по административен ред“. А правонарушението, за което се налага дисциплинарната отговорност, е виновно неизпълнение на трудовите задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение (чл. 186, изр. 1 КТ). Различни са и наказанията, които се налагат в двата вида юридическа отговорност. Административните наказания са изчерпателно изброени в чл. 13 ЗАНН — обществено порицание, временно лишаване от право да се упражнява определена професия или дейност и глоба, а дисциплинарните наказания — в чл. 188 КТ (вж. по-долу § 63). Като цяло административните наказания са по-строги от дисциплинарните, защото и правонарушенията, за които се налагат, са с по-висока степен на обществена опасност от дисциплинарните. Различно е и производството, в което се реализира административнонаказателната и дисциплинарната отговорност. За административнонаказателната отговорност това е административнонаказателният процес, уреден в гл. III от ЗАНН (чл. 33—82 ЗАНН), а дисциплинарното производство е уредено в Кодекса на труда (чл. 189—194 КТ). Административнонаказателното производство е по-обстойно уредено и обхваща повече фази в развитието си, докато дисциплинарното производство е най-сумарно и общо уредено. Най-сетне, различни са и наказващите органи. Административнонаказващите органи са изброени изчерпателно в чл. 47 ЗАНН: ръководителите на ведомства, организации, областните управители и други, на които е възложено да прилагат съответните нормативни актове или да контролират тяхното изпълнение. Във всички случаи това са държавни органи. А дисциплинарните на-

казания се налагат от работодателя, от определено от него лице или от друг орган, оправомощен от закон (чл. 192, ал. 1 КТ).

в) Съществени са и различията между дисциплинарната и имуществената отговорност. Дисциплинарната отговорност е наказваща, лична юридическа отговорност. А имуществената отговорност е юридическа отговорност, която се свежда до възстановяване на причинени вреди. Впрочем основанийето за имуществената отговорност е извършването на нарушение на трудовата дисциплина, което причинява имуществена вреда на работодателя. А дисциплинарната отговорност е отговорност за виновно неизпълнение на трудовите задължения, независимо от това дали е причинена, или не вреди. Различия съществуват и в производството, което се следва. Когато имуществената отговорност е на работника или служителя и са налице предпоставките за търсене на ограничена имуществена отговорност, се следва редът, установен в чл. 210 КТ, а ако се търси пълна имуществена отговорност — тя се реализира по общия ред от съдилищата (чл. 211 КТ).

463. Дисциплинарната отговорност може да се кумулира с другите видове юридическа отговорност: имуществена, административнонаказателна и наказателна. Това означава: когато правонарушението, за което се налага дисциплинарната отговорност, освен белезите на нарушение на трудовата дисциплина причинява и материална вреда на работодателя или съдържа белезите на административно нарушение или на престъпление, на работника или служителя може да се наложи съответно освен дисциплинарна още и имуществена, административнонаказателна или наказателна отговорност. Това кумулиране е изрично възприето в чл. 186, изр. 2 КТ. То е оправдано и изхожда от разбирането, че когато в едно деяние са съсредоточени в „идеална съвкупност“ белезите на различни видове правонарушения, за всяко от тях следва да бъде приложена съответната юридическа отговорност. Такива случаи на практика съществуват и те не са редки. Така например увреждането на имуществото на работодателя и разпиляването на негови материали, суровини, енергия и други средства или производството на некачествена продукция, в която са вложени и похабени материали и суровини (чл. 187, т. 9 и 4 КТ), освен че е дисциплинарно нарушение, причинява и имуществена вреда на работодателя, поради което двата вида юридическа отговорност — дисциплинарната и имуществената (чл. 188—195 и чл. 203—212 КТ), се кумулират и прилагат заедно. Възможно е, и на практика често се случва, едно и също деяние да съдържа белезите на дисциплинарно, гражданско и админи-

стративно правонарушение, или на дисциплинарно и гражданско нарушение и в същото време да съдържа белезите на престъпление. Така например шофьор на работа по трудово правоотношение виновно нарушава правилата за движение по пътищата, при което причинява автотранспортно произшествие. В това негово деяние се съдържат признаци на три правонарушения: нарушение на трудовата дисциплина, тъй като в кръга на неговите трудови задължения е спазването на правилата за движение по пътищата; на административно нарушение по чл. 174 ЗДП; на задължението да пази грижливо имуществото, което му е поверено за изпълнение на възложената работа — моторното превозно средство (чл. 126, т. 8 във връзка с чл. 187, т. 9 и чл. 203—212 КТ). За всяко от тези правонарушения той носи съответно дисциплинарна, имуществена и административнонаказателна отговорност.

В заключение можем да обобщим: дисциплинарната отговорност може да се кумулира: а) поотделно с имуществената, с административнонаказателната или с наказателната отговорност; б) заедно с имуществената и с наказателната отговорност; в) заедно с имуществената и административнонаказателната отговорност.

### § 63. Дисциплинарни наказания

**464.** Дисциплинарната отговорност се реализира чрез дисциплинарните наказания. Това са отделни видове санкционни мерки, които се налагат на работника или служителя за извършено от него нарушение на трудовата дисциплина.

След измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. системата на дисциплинарните наказания беше опростена и техният брой — сведен до три наказания. Те са изброени изчерпателно в чл. 188 КТ и включват: забележка, предупреждение за уволнение и уволнение. Изброяването им е по възходяща линия на тежестта на наказанието: започва се от най-лекото — забележката, минава през средното — предупреждение за уволнение, за да се стигне до най-тежкото дисциплинарно наказание — уволнението. И трите наказания са юридически: налагат се за правонарушения от оправомощено за това лице в упражняване на предоставена му от закона дисциплинарна власт и представляват израз на държавна принуда за виновно, неправомерно поведение. Но две от тези три наказания — забележката и предупреждението за уволнение, имат морално значение в смисъл, че са насочени да въздействат върху поведението на работника или служителя в продължаващото да съществува негово трудово право-

отношение. Все пак те се различават помежду си по тяхната тежест и съдържание.

а) Забележката е най-лекото дисциплинарно наказание. То се състои в отправен изричен укор от работодателя за извършеното от работника или служителя нарушение на трудовата дисциплина. Чрез него работодателят официално привлича вниманието на работника или служителя върху извършеното от него нарушение и му посочва, че то е отклонение от дължимото правосъобразно поведение по трудовото правоотношение.

б) Предупреждението за уволнение беше въведено с изменението в Кодекса на труда през ноември 1992 г. То се състои в обръщане на внимание, че ако работникът или служителят продължава да върши нарушения на трудовата дисциплина, може да последва едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя — уволнение. Властническото волеизявление, което обръща внимание на работника или служителя, е покатегорично, по-строго за неправомерното поведение на работника или служителя и тежи с изразеното намерение на работодателя за възможно уволнение на работника или служителя при повторни дисциплинарни нарушения.

в) Уволнението е най-тежкото дисциплинарно наказание. То има двойко правно значение: аа) изразява дисциплинарната власт на работодателя и дава израз на острото му недоволство от поведението на работника или служителя; бб) прекратява едностранно, рязко, внезапно и изведнъж трудовото правоотношение с работника или служителя. То има важно правно значение не само защото слага едностранно край на трудовото правоотношение, но и защото неблагоприятните последици надхвърлят трудовото правоотношение и продължават след неговото прекратяване — за освобождаване на заеманото от него ведомствено жилище, дисциплинарно уволненият работник или служител има право на обезщетение в намален размер и за по-кратък срок — чл. 54 КСО (вж. по-долу § 80).

**465.** Посочените дисциплинарни наказания са общи. Те се налагат на всички работници и служители.

**466.** Дисциплинарните наказания трябва да бъдат отграничени от временното отстраняване от работа. То представлява забрана за работника или служителя в рамките на съществуващото трудово правоотношение да продължи да изпълнява определената му работа. Уредено е в действащото законодателство на четири места, всяко от които има различна правна природа и последици.

а) Временно отстраняване от работодателя или непосредствения ръководител, когато работникът или служителят се явява на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, или употребява през работно време алкохол или друго силно упойващо средство (чл. 199 КТ). То продължава, докато работникът или служителят възстанови годността си да изпълнява определената му работа. Това отстраняване подобрява дисциплинарната отговорност, защото се прилага от работодателя за неизпълнение на трудовите му задължения, но се различава дълбоко от нея. То не е санкция за виновно поведение на работника или служителя, мярка срещу противоправно поведение на работника или служителя, за което вината е ирелевантна. Същественото при него е **отнемането** на възможността на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради тежките последици, които могат да настъпят за него и за другите работници и служители от незаконосъобразното състояние, в което се намира. По правната си природа то е принудителна дисциплинарна мярка и представлява специфична изява на дисциплинарната власт на работодателя.

б) Временното отстраняване от работа на работника или служителя, който не е запознат с правилата за здравословни и безопасни условия на труда или не притежава необходимата правоспособност (чл. 404, ал. 1, т. 5 КТ). То се прилага от Главната инспекция по труда и от нейните органи — инспекторите по труда, както и от органите на външно- и вътрешноведомствения контрол за предотвратяване, преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство и отстраняване на вредните последици от тях. По правната си природа то е принудителна административна мярка по смисъла на чл. 22 и 23 ЗАНН (вж. по-долу § 125).

в) Отстраняване от работа на лица, които са болни или разonosители и представляват опасност за здравето на околните от органите на държавния здравен контрол (чл. 19, ал. 1, т. 5 ЗЗдр). То е принудителна административна мярка, сходна с временното отстраняване от работа по чл. 404, ал. 1, т. 5 КТ.

г) Отстраняване на обвиняемия от длъжност (чл. 69 НПК). То се прилага от съда, който разглежда делото по искане на прокурора, когато престъплението е извършено във връзка с работата и има достатъчно основание да се счита, че служебното положение на обвиняемия ще създаде пречки за обективно, всестранно и пълно изясняване на обстоятелствата по делото. То се отменя, когато отпадне нуждата от тази мярка. По естеството си това отстраняване е мярка на процесуална принуда и се изучава

в наказателнопроцесуалното право<sup>1</sup>. Различието му с дисциплинарната отговорност е дълбоко: по основаниято и предпоставките, при наличието на които се прилага, по органите, които го прилагат, и по производството (наказателно съдебно), в което се прилага.

Временното отстраняване от работа налага две общи бележки.

Първата е, че това е временно и ненормално състояние на трудовото правоотношение, при което е спряно неговото изпълнение по заповед на оправомощеното от закона лице (работодателя) или държавен орган (контролен орган, съд или окръжен прокурор). Забраната е наложена против волята на работника или служителя в защита на публичния интерес. Докато трае временното отстраняване, работникът или служителят не изпълнява трудовата си функция, поради което не получава дължимата контрапрестация за това — трудовото възнаграждение. В тези насоки се проявява и съществената временна промяна в трудовото правоотношение.

Втората бележка е от общотeorетичен характер. Временното отстраняване по чл. 199 КТ дава основание да се заключи за наличието на една нова правна фигура в трудовото право — **принудителните дисциплинарни мерки**, които са симетрични на познатите в другите отрасли на правото (административното право — принудителните административни мерки, в наказателнопроцесуалното право — мерки на процесуална принуда), но са дълбоко различни от тях. Съществено различни са и от дисциплинарната отговорност. Те са част от един по-общ институт на трудовото дисциплинарно право и се прилагат наред с дисциплинарната отговорност. Въвеждането на тази нова мярка изразява богатството от възможности на трудовото право да противодейства с правни средства срещу неправомерно поведение, неговата адаптивна способност да реагира на новите явления в процеса на функционирането на трудовото правоотношение и да създава нови правни фигури.

## § 64. Дисциплинарно производство

467. Дисциплинарните наказания се налагат по определен ред<sup>2</sup>. Той се състои от няколко последователно извършвани и

<sup>1</sup> Павлов, Ст. Наказателен процес на Република България. Обща част. С.: Сибир, 1996, 218–223.

<sup>2</sup> Сталев, Ж. Производството като динамичен фактически състав. — Год. на СУ, Юрид. фак., 1965, т. 56, № 2, 109–154.



наслагващи се правни действия, които образуват едно дисциплинарно производство като сложен динамичен състав. То е елементарно в сравнение с обстойно уредените сложни съдебни производства: гражданско, наказателно и административно, защото се състои от сравнително малко на брой правни действия. Въпреки това има ясно очертани граници, правни действия, които обхваща, и фази, през които минава, за да се стигне до налагането на съответното дисциплинарно наказание.

Въпросите, които поставя дисциплинарното производство, могат да бъдат разделени на две групи: 1. Предварителни общи въпроси на дисциплинарното производство; 2. Фази, през които протича дисциплинарното производство.

**468. Предварителните общи въпроси на дисциплинарното производство** се отнасят до: а) органите, които налагат дисциплинарните наказания и б) сроковете за налагане на дисциплинарните наказания.

а) Органите, които налагат дисциплинарните наказания, или дисциплинарнаказващите органи, са работодателят или друг орган, оправомощен за това от закона. Нормално и в далеч преобладаващия брой случаи дисциплинарните наказания се налагат от работодателя. Това е правилото. Работодателят е дисциплинарнаказващият орган за работниците и служителите, с които е в трудови правоотношения и за които той е другата страна в трудовото правоотношение. Налагането на дисциплинарното наказание е основна проява на неговата дисциплинарна власт като съставна част от работодателската му власт. Освен работодателя дисциплинарнаказващ орган при определени условия може да бъде още:

аа) Определено от работодателя лице. С измененията на КТ през 2015 г. (обн. ДВ, бр. 54 от 2015 г.) делегирането на правото на работодателя да налага дисциплинарно наказание на работника или служителя по чл. 192, ал. 1 с. к. беше изменено: Изразът „определено от него (от работодателя — б. м., В. М.) длъжностно лице“ беше заменено с „определено от него длъжностно лице с ръководни функции“. Промяната е съществена и въвежда рязко ограничаване на правото на работодателя да делегира работодателската си правоспособност, вместо да я упражнява сам. Позицията на законодателя е запазване на работодателската правоспособност“ за упражняване лично от лицето, което представлява работодателя (директор, управител и т.н.), а не да делегира на неограничен кръг от лица с широкото „определено от него лице“. Това разбиране е обусловено от строго личния ха-

рактер на трудовото правоотношение (вж. по-горе № 150 и 170) и заслужава подкрепа<sup>1</sup> (р. 507—05—III г. о., р. 66—14—III г. о.);

бб) Друг орган, оправомощен от закон. Оправомощаването трябва да стане със закон, а не с друг нормативен акт — например подзаконов. Това е, защото дисциплинарната власт е част от правния статус на работодателя, който се определя от Кодекса на труда, и затова всякакви промени в него следва да се правят също така със закон.

Отклонения съществуват за дисциплинарната власт на ръководителите на предприятия, учреждения и организации, които са в трудови правоотношения — директори на училища, на здравни заведения и др. под., както и работници и служители, които са назначени от горестоящ орган — от министър, областен управител и т.н. По отношение на тях дисциплинарната власт се упражнява от този орган. Това разрешение пък се обуславя от мястото, което заема този орган при учредяване на трудовото правоотношение. Ето защо и при налагането на дисциплинарните наказания е меродавна неговата воля (чл. 192, ал. 2 КТ).

б) Срокове за налагане на дисциплинарните наказания. Дисциплинарните наказания могат да бъдат налагани в определен срок след извършване на дисциплинарните нарушения (чл. 194 КТ). Това е част от общия въпрос за давността при наказване за извършени правонарушения (чл. 79—82 НК, чл. 34, ал. 1 ЗАНН). Давността при дисциплинарното наказване се въвежда, за да може наказанието да бъде наложено във възможно по-кратък срок след извършване на правонарушението, когато това би имало и по-голям възпитателен и поправящ ефект и е сравнително по-лесно установяването и доказването на правонарушението. То е продиктувано и от съображения за хуманизъм: не може неопределено дълго време след извършване на правонарушението над лицето да тегне опасността от неговото преследване и наказание.

За дисциплинарното наказване са установени два срока: 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. „Откриване на нарушението“ означава не-

<sup>1</sup> С това становище на законодателя се разминава ТР № 6/2012 на ОСГК от 11.01.2013 г., което предоставя неограничена възможност на работодателя да делегира работодателската си правоспособност на друго лице при прекратяване на трудовото правоотношение (Мръчков, В. Делегиране на работодателската правоспособност на работодателя. — В: Годишник Трудови отношения, 2013. С.: ИК „Труд и право“, 2013, 471—476).

говото узнаване, получаване на знания за факта на неговото извършване и на съществените му белези от лицето или от органа, който има дисциплинарна власт да го накаже (р. 910—2000—III г. о., р. 716—01—III г. о., р. 594—03—III г. о., р. 34—05—III г. о., р. 123—05—III г. о., р. 1179—07—II г. о., р. 367—11—IV г. о. и др.). А „една година от извършването“ ще рече — една година от деня, в който е извършено или довършено дисциплинарното нарушение. Двумесечният срок от откриването се включва в 1-годишния срок от извършването на нарушението. Тези срокове са преклузивни. С тяхното изтичане дисциплинарната власт се погасява и дисциплинаронаказващият орган не може да я упражнява (р. 607—2000—III г. о., р. 2001—01—III г. о., р. 1454—02—III г. о., р. 220—08—III г. о., р. 231—11—IV г. о., р. 30—12—III г. о., р. 211—15—III г. о., р. 277—16—IV г. о. и др.).

Особености съществуват относно сроковете за налагане на дисциплинарни наказания за дисциплинарни нарушения, които освен нарушения на трудовата дисциплина са и престъпления или административни нарушения, свързани с възложената работа. За тях 2-месечният срок от откриването и 1-годишният срок от извършването по чл. 194, ал. 1 КТ започват да текат от влизането в сила на осъдителната присъда или наказателното постановление, с което е установено и наказано съответното престъпление или административно нарушение. Това е, защото, от една страна, от този момент насетне е установено извършването на правонарушението, което е и дисциплинарно нарушение, а от друга — защото е възможно поради започналото наказателно и административно преследване дисциплинарното производство да е било спряно и да е изчаквало тяхното приключване.

Действащото право установява специфични правила и за спирането на сроковете за налагане на дисциплинарни наказания (чл. 194, ал. 3 КТ). Това е допустимо в два случая. Първият е, когато подлежащият на дисциплинарно наказване работник или служител е в законоустановен отпуск. В тези случаи спират да текат сроковете за дисциплинарно наказване, за да се освободи работодателят от задължението да осъществява дисциплинарното производство и да се осигури на работника или служителя време за относително спокойно протичане на отпуска му. Спирането трае, докато продължава отпускът. Вторият е, докато стачката, в която работникът или служителят е участвал, не бъде призната за незаконна по реда на чл. 17 ЗУКТС. Това второ основание, буквално тълкувано, означава, че докато трае съдебното производство по чл. 17 ЗУКТС, работникът или служителят стачник, който е извършил дисциплинарно нарушение, не може

да бъде дисциплинарно наказван. Възможно е дисциплинарното нарушение, по което е започнало дисциплинарно производство, да няма нищо общо с участието в стачката. Въпреки това идеята на законодателя е да не позволи дисциплинарното наказване на работника или служителя, докато участва в стачка, защото се опасява, че участието му в стачката ще създаде стремеж у работодателя по-бързо да го накаже, повлиян от участието му в стачката, и по този начин дисциплинарното наказване може да се окаже дисциплинарна репресия заради участието му в стачката, което е недопустимо. „Участието в стачка“ по смисъла на чл. 194, ал. 3 КТ (ред. 2001 г.) означава участие в стачка, докато тя продължава.

**469.** Дисциплинарното производство обхваща четири основни въпроса, които могат да бъдат определени и като фази на неговото протичане. Те са:

а) Установяването на факта на нарушението се извършва от работодателя<sup>1</sup>. Това означава той да установи извършването на определено по фактическия си състав конкретно нарушение на трудовата дисциплина от работника или служителя. Неговата неправилна правна квалификация от работодателя не се отразява върху законността на налаганото дисциплинарно уволнение или друго дисциплинарно наказание, но е необходимо да се установи фактът на нарушението (р. 943—06—III г. о., р. 205—II—IV г. о., р. 135—12—III г. о. и др.). За да се установи фактът на дисциплинарното нарушение, работодателят е длъжен да събере необходимите за това доказателства, които го потвърждават: разпит на други лица, събиране на писмени и веществени доказателства и др. под. Тази страна на дисциплинарното производство се извлича от разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, съгласно която работодателят е длъжен, преди да наложи дисциплинарно наказание, да събере данни и да установи извършеното дисциплинарно нарушение. Законът не определя специален ред за изпълнение на това негово задължение (р. 994—05—III г. о.)

В тази фаза от развитието на дисциплинарното производство работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения (чл. 193, ал. 1 КТ). Това задължение на работодателя е и право на работника или служителя да бъде изслушан или да даде писмените си обясне-

<sup>1</sup> Когато дисциплинаронаказващ орган е определено от работодателя лице с ръководни функции или друг орган, оправомощен със закон (чл. 192, ал. 1 КТ — вж. по-горе № 462), изложеното тук важи съответно за другите дисциплинаронаказващи органи.

ния. То е израз на неговото конституционно право на защита като гражданин (чл. 56 Конст.) и придава състезателен характер на дисциплинарното производство (р. 400—98—III г. о., р. 819—98—III г. о., р. 998—2000—III г. о., р. 459—06—III г. о., р. 2020—06—III г. о. и др.).

Работодателят трябва да изпълни това свое задължение преди налагането на дисциплинарното наказание в рамките на дисциплинарното, а не някое друго производство — дознание, финансово-ревизионно и др. (р. 50—97—III г. о., р. 934—99—III г. о., р. 807—2000—III г. о., р. 1004—2000—III г. о., р. 1561—01—III г. о., р. 2186—01—III г. о., р. 1126—03—III г. о., р. 713—04—III г. о., р. 560—06—III г. о., р. 2115—06—III г. о., р. 94—07—III г. о., р. 505—08—III г. о. и др.). Той има на разположение две равностойни по правното си значение форми: да изслуша лично и непосредствено провинилия се работник или служител или да поиска неговите писмени обяснения. От неговата преценка зависи коя от тях ще избере. Тяхното предназначение е работодателят да получи и да проучи становището и възраженията на работника или служителя, да си изясни всестранно, обективно и пълно фактическата обстановка, при която е извършено нарушението на трудовата дисциплина. Работодателят се освобождава от това задължение само ако обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени „по вина на работника или служителя“ (чл. 193, ал. 3 КТ). Разпоредбата е юридически неточна. Вината предполага задължение за изпълнение или неизпълнение на задължението. А даването на устни или писмени обяснения е право на работника или служителя. Работодателят е длъжен да му ги поиска, а работникът или служителът има право да ги даде и той може на общо основание да се откаже от това свое право. Обстоятелството, че работникът или служителът се е отказал да даде обяснения, трябва да се установява във всеки случай. Такъв отказ ще бъде налице не само когато работникът или служителът изрично е отклонил поканата на работодателя да се яви при него за лични обяснения или да му даде писмени обяснения, но и когато е направил това с поведението си: отминал е с мълчание поканата, не се е отзовал на нея, не е дал исканите му в определен разумен срок писмени обяснения и др. под. Важно е в тези случаи да се установи поведението на работника или служителя, от което може да се направи изводът, че той не желае и отказва да даде обяснения (р. 56—06—III г. о., р. 1627—06—III г. о., р. 256—08—IV г. о.), или се е укривал (р. 359—11—III г. о.).

Законът придава важно правно значение на задължението на работодателя да изслуша или да поиска обясненията на работника или служителя при налагане на всяко дисциплинарно наказание, а не само на дисциплинарното уволнение (р. 679—97—III г. о.). Ако работодателят не изпълни това свое задължение, „съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество“. Това означава, че само процедурното нарушение от работодателя е достатъчно тежко, за да обоснове незаконността на наложеното дисциплинарно наказание, и не е необходимо да се търсят и събират данни за други негови евентуални нарушения на закона, при които е наложено. Неизпълнението на това задължение от работодателя може да се изразява както в непоискването изобщо на тези обяснения, така и в закъснялото им поискване — например след налагане на дисциплинарното наказание. Тази строга санкция, с която законът скрепява виновното неизпълнение на задължението на работодателя по чл. 193, ал. 2 КТ, има своето основание: неизслушването на провинилия се работник или служител накърнява неговото конституционно право на защита като гражданин, предоставено му с чл. 56 Конст., и лишава дисциплинарното производство от неговия състезателен характер (р. 697—97—III г. о., р. 49—98—III г. о., р. 1742—03—III г. о., р. 46—08—I г. о., р. 74—16—III г. о., р. 53—17—III г. о.).

б) Определянето на вида на дисциплинарното наказание е следващият етап на дисциплинарното производство. Той започва, след като работодателят събере всички доказателства. В този етап работодателят преценява събраните доказателства и прави извода дали те потвърждават, или опровергават извършеното дисциплинарно нарушение. В хипотезата, когато събраните доказателства не потвърждават извършеното нарушение на трудовата дисциплина, работодателят не следва да налага дисциплинарно наказание и дисциплинарното производство се прекратява. Но когато събраните доказателства потвърждават извършването на дисциплинарното нарушение, работодателят може, т.е. има право да наложи или да не наложи дисциплинарно наказание. Това е, защото налагането на дисциплинарно наказание е право на работодателя, което той може да упражни или да не упражни, ако в конкретния случай прецени, че самото установяване на нарушението и неговото авторство вече е изиграло своето поправящо въздействие. Това е важно да се подчертае, защото с измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. се изостави разрешението, съгласно което работодателят при определени дисциплинарни нарушения беше длъжен да наложи

дисциплинарно наказание „уволнение“ на работника или служителя (чл. 190, ал. 2 КТ, ред. 1986 г., отм.). Това разрешение, което ограничаваше свободата на работодателя в решаването на най-обикновени въпроси на трудовото правоотношение, вече не съществува.

Когато работодателят реши да наложи дисциплинарно наказание, той трябва да направи своя избор измежду дисциплинарните наказания по чл. 188 КТ: забележка, предупреждение за уволнение или уволнение, а в случаите на специални уредби (за ръководния и изпълнителския състав от железопътния транспорт, по ЗВО и др.) — и между установените за тях и други дисциплинарни наказания. Това е оценъчна дейност, при която работодателят е длъжен да се ръководи от няколко критерия и да спазва една забрана, установени в закона.

Критериите са установени в чл. 189, ал. 1 КТ. Те са: аа) тежестта на нарушението. Това означава да се посочи конкретното нарушение и да се оценят размерът, обемът и видът на неизпълнението на трудовото задължение, вредите, причинени на работодателя, и др. под. Дисциплинарното уволнение се налага не за какво да е, а само за дисциплинарно нарушение по чл. 187 КТ, което в конкретния случай е оценено като **тежко**. Това може да бъде както някое от примерно изброените нарушения в чл. 190, ал. 1, т. 1—6 КТ, така и всяко друго дисциплинарно нарушение, което се оценява като тежко по чл. 187 КТ (арг. от чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ) (р. 377—11—IV г. о., р. 227—12—III г. о., р. 167—13—IV г. о., р. 213—15—III г. о., р. 94—16—III г. о., р. 327—17—IV г. о. и др.); бб) обстоятелствата, при които е извършено нарушението. Това означава да се оценят обстановката, в която е извършено нарушението, общият климат в предприятието или в съответното негово звено, моментът, в който е извършено нарушението, неговото отражение върху останалите работници и служители, нервно-психическото и емоционалното състояние на работника или служителя и т.н.; вв) поведението на работника или служителя: дали провинилият се работник или служител осъзнава неправомерността на извършеното нарушение, неговите неблагоприятни последици, мотивите, които са го тласкали към извършването му, и т.н. Тези критерии обосновават избора на вида на дисциплинарното наказание пропорционално на извършеното нарушение, внасят законност и изразяват конституционната идея за справедливост (преамбюла, абз. 2) при определянето му.

А забраната е: за едно и също нарушение на трудовата дисциплина не може да се налага два пъти дисциплинарно наказан-

ние. Това е известното правило, останало от римското право, което важи за всяко наказание „*Non bis in idem*“ („не два пъти за едно и също нещо“). Не е трудно да се схване, че в основата на това правило стоят съображенията за справедливост и хуманност. За да се приложи то, е необходимо да се установи идентичност в нарушенията — това, за което дисциплинарното наказание вече е наложено един път, и това, за което за втори път се подготвя или вече е наложено дисциплинарно наказание.

в) Издаване на заповедта за дисциплинарно наказание. Заповедта за дисциплинарно наказание е волеизявление на работодателя за дисциплинарно наказване. Тя се издава в писмена форма. Писмената форма е форма за действителността на волеизявлението на работодателя. Следователно устно наложеното дисциплинарно наказание е недействително. Заповедта за дисциплинарно наказание трябва да съдържа редица елементи, които законът установява изчерпателно и които са задължителни за пълнота и завършеност, за да бъде налице заповед за дисциплинарно наказание (чл. 195, ал. 1 КТ). Отсъствието на който и да е от тях прави заповедта незаконна (р. 225—98—III г. о., р. 583—98—III г. о., р. 1240—03—III г. о., р. 904—05—III г. о., р. 466—07—IV г. о., р. 230—08—III г. о., р. 92—11—III г. о., р. 260—11—IV г. о. и др.).

Тези елементи са: аа) посочване на името на нарушителя. Това е името на дисциплинарно наказвания работник или служител. Името му обхваща неговото лично, бащино и фамилно име; бб) нарушението, за което се налага дисциплинарното наказание. То се изразява в кратко описание на извършеното нарушение на трудовата дисциплина; вв) времето на извършването му — достатъчно е да се посочи дата, а според обстоятелствата — и други конкретизиращи времето на извършване на нарушението обстоятелства — ден от седмицата, час, минути и др. под.; гг) мотиви на заповедта. Те трябва да бъдат кратки и да излагат съображенията, поради които работодателят е решил да накаже съответния работник или служител; дд) видът на наказанието. Посочва се едно от трите наказания по чл. 188 КТ или от другите, установени в други закони (според случая) дисциплинарни наказания. Не може с една заповед да се налагат две дисциплинарни наказания, защото това би било в нарушение на забраната „*Non bis in idem*“; ее) законният текст, въз основа на който се налага дисциплинарното наказание — номерът на члена, алинеята, точката, буквата от закона.

Не е изрично посочено, но е подразбиращо се изискването за подписване на заповедта за дисциплинарно наказание от ра-

ботодателя или от лицето или органа, който я издава. То следва от писмената форма на заповедта за дисциплинарно наказване, част от която е и подписването ѝ от този, който я издава. Това придава завършен вид на заповедта за дисциплинарно наказание.

г) Заповедта за дисциплинарно наказание се връчва на дисциплинарно наказвания работник или служител. Връчването означава „предаване на ръка“ (оттук и „връчване“) на заповедта за дисциплинарно наказание на дисциплинарно наказвания работник или служител, за да узнае и се запознае с нейното съдържание и наложеното му наказание. Ако това се окаже невъзможно, независимо от причините, които са породили тази невъзможност, като равностоен по правното си значение начин за довеждане на заповедта за дисциплинарно наказание до знанието на наказвания работник или служител е и изпращането ѝ с препоръчано писмо с обратна разписка на наказвания работник или служител. В този случай заповедта се смята за връчена в деня на получаване от работника или служителя на препоръчаното писмо, посочен в обратната разписка, независимо от това дали работникът или служителят е отворил и прочел заповедта, или не.

Връчването на заповедта за дисциплинарно наказание на работника или служителя има важно правно значение в три насоки. Първо, от този ден насетне работникът или служителят се смята за дисциплинарно наказан. Второ, оттогава започват да текат и се изчисляват и сроковете за обжалването ѝ по чл. 358 КТ. Трето, оттогава насетне се изчисляват сроковете за заличаването на дисциплинарното наказание (вж. по-долу № 470).

**470. Зачиване на дисциплинарните наказания.** То стои във връзка от дисциплинарното наказване, но е тясно свързано с него. „Заличаването“ означава отпадане на дисциплинарната наказаност на работника или служителя. Зачиването има действие само за в бъдеще. От момента, в който то започва да действа, настъпва ефектът на дисциплинарна ненаказаност на работника или служителя.

Заличаването се отнася за дисциплинарните наказания забележка и предупреждение за уволнение, както и за други наказания по специалните закони, но без дисциплинарното уволнение. Дисциплинарното уволнение не познава заличаването, защото с извършването му трудовото правоотношение е прекратено.

Действащото право предвижда две форми на заличаване:

а) Зачиване по закон. То настъпва по силата на закона с изтичане на 1 година от налагането му (чл. 197, ал. 1 във връзка с чл. 195, ал. 3 КТ). За това заличаване не е необходимо никакво

изрично действие от работника или служителя или от работодателя.

б) Зачиване от работодателя (чл. 198 КТ). То се извършва преди изтичане на 1-годишния срок от действието на наложеното дисциплинарно наказание. Предпоставката за неговото извършване е отрицателна: работникът или служителят да не е извършил през времето, докато тече срокът на неговата дисциплинарна наказаност, друго или други нарушения на трудовата дисциплина. Зачиването се извършва по преценка на работодателя и с негова мотивирана писмена заповед. Тя се връчва или изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка на работника или служителя, за да узнае нейното съдържание<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> За практиката на ВКС по дисциплинарната отговорност вж. *Мръчков, В.* Преглед-97. — Юрид. св., 1999, № 1, 261—264; Преглед-98. — Юрид. св., 1999, № 2, 215—219; Преглед-99. — Юрид. св., 2000, № 2, 202—208; Преглед-2000. — Юрид. св., 2001, № 2, 179—181; Преглед-01. — Юрид. св., 2002, № 2, 205—206; Преглед-02. — Юрид. св., 2003, № 2, 146—148; Преглед-03. — Юрид. св., 2004, № 2, 199—200; Преглед-04. — Юрид. св., 2005, № 2, 141—143; Преглед-07. — Юрид. св., 2008, № 2, 206—210; Преглед-08. — Юрид. св., 2009, № 2, 181—189; Преглед-10. — Юрид. св., 2009, № 2, 171—177; Преглед-11. — Юрид. св., 2012, № 2, 157—162; Преглед-12. — Юрид. св., 2013, № 2, 137—144; Преглед-13. — Юрид. св., 2014, № 2, 155—161; Преглед-15. — Юрид. св., 2016, № 2, 167—175; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 150—154.

## ГЛАВА ДЕВЕТНАДЕСЕТА

## ИМУЩЕСТВЕНА ОТГОВОРНОСТ НА СТРАНИТЕ

471. Страните по трудовото правоотношение имат една спрямо друга задължения, неизпълнението на които от всяка от тях може да причини вреди на другата. От него възниква имуществената отговорност на неизправната страна.

Въпросите, които поставя имуществената отговорност по трудовото правоотношение, могат да бъдат разделени на две групи в зависимост от страната — задължен субект по имуществената отговорност:

А. Имуществената отговорност на работодателя към работника или служителя;

Б. Имуществената отговорност на работника или служителя към работодателя.

Всяка от тях има свой специфичен облик: правна природа, предпоставки, при които възниква, обем и ред за осъществяването ѝ.

## А. Имуществената отговорност на работодателя

## § 65. Понятие и видове имуществената отговорност на работодателя

472. Имуществената отговорност на работодателя към работника или служителя е отговорност за вреди, които той му е причинил при изпълнение на задълженията си по трудовото правоотношение. В неизпълнението на тези правни задължения на работодателя спрямо работника или служителя се състои противоправното поведение на работодателя. С него той причинява на работника или служителя вреди — имуществени и морални.

473. Имуществената отговорност на работодателя по трудовото правоотношение в зависимост от характера на неизпълненото задължение, предпоставките, при наличието на които възниква, и обема на отговорността се дели на:

1. Имуществената отговорност при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя;

2. Имуществената отговорност за нарушаване на трудовите права на работника или служителя по трудовото правоотношение.

Общото между тези две групи от случаи се проявява в няколко насоки:

а) субект на отговорността е все работодателят като страна по трудовото правоотношение;

б) отговорността на работодателя възниква към работника или служителя, с който е в трудови правоотношения. Той е увреденото лице;

в) основанието, от което възниква имуществената отговорност на работодателя, е неизпълнено негово задължение към работника или служителя.

Но между двете групи от случаи, при които възниква имуществената отговорност на работодателя, съществуват и важни различия (вж. по-долу § 66 и § 67).

§ 66. Имуществената отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя<sup>1</sup>

474. Тази отговорност на работодателя е уредена в чл. 200—202 КТ. Тя беше предвидена за първи път с Кодекса на труда от 1986 г. и запазена с незначителни промени и при измененията в Кодекса на труда от ноември 1992 г. Тя е новост в българското трудово законодателство. Заимствана от деликтната отговорност по чл. 45—54 ЗЗД, тя получи нова и самостоятелна правна уредба, която внесе съществени отклонения от своя пръв образ.

Законът именува в чл. 200 КТ тази уредба „имуществената отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя“. Това наименование е легално възприето и към него ще се придържам в следващото изложение. Въпросът за наименованието е все пак терминологичен. Но по-важен е понятийният въпрос, т.е. въпросът за правната същност на разглежданата имуществената отговорност.

Тя се различава съществено от традиционната имуществената отговорност, тъй като вината на работодателя не е необходима предпоставка при възникването ѝ (арг. от чл. 200, ал. 1 и 2 КТ). Тя е обективна, гаранционно-обезпечителна, безвиновна гражданска отговорност (р. 758—08—III г. о., р. 111—11—IV г. о., р. 117—07—III г. о. и др.). С нея се въвежда отклонение от прави-

<sup>1</sup> Вж. *Ангушева, В.* Правна уредба на отговорността на предприятието при трудова злополука и професионално заболяване. — ПМ, 1987, № 3, 53—68; *Василев, А.* — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 628—651; *от него:* Имуществената отговорност на работодателя за вреди от трудова злополука и професионално заболяване. С.: Интерюс, 1997, 7—73; *Мръчков, В.* Имуществената отговорност на работодателя. С.: Сиби, 2013, 294 с.

<sup>2</sup> *Антонов, Д.* Непозволено увреждане. Цит. съч., 93—115; *Конов, Т.* Основание на гражданската отговорност 2. изд. С., 2002, 117—122, 187—217.