

# ГЛАВА ПЪРВА

## ДИСЦИПЛИНАРНА ОТГОВОРНОСТ

**Дисциплинарната отговорност санкционира неправомерното, виновно поведение на работника или служителя, което представлява и нарушаване на трудовата дисциплина. Тя се изразява в налагане на предвидени в закона дисциплинарни наказания от страна на работодателя. Това най-общо формулирано понятие може да послужи за изходна точка при разглеждането на някои от основните въпроси в тази материя.**

### Дисциплинарни нарушения

Нарушенията на трудовата дисциплина са неизброимо много, колкото са и трудовете задължения на работника или служителя. Някои от задълженията произтичат пряко от трудовото законодателство, други се въвеждат с вътрешни правила на работодателя, трети могат да се договорят в индивидуалния трудов договор и т.н. Всяко задължение на работника или служителя по трудовото правоотношение, което той виновно не изпълни, или изпълнява в отклонение от установените изисквания, може да стане основание за налагане на предвидените в Кодекса на труда дисциплинарни наказания.

**Някои от по-типичните нарушения на тру-**

**говата дисциплина** са посочени в разпоредбата на чл. 187 КТ: закъснение, преждевременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време; явяване на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява възложените му задачи; неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила; произвеждане на некачествена продукция; неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд; неизпълнение на законните нареждания на работодателя; злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения; увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства.

В разпоредбата на чл. 190 КТ е предложено примерно изброяване на **тежки дисциплинарни нарушения**, които могат да доведат до дисциплинарно уволнение, например три закъснения или преждевременно напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час. На тези състави ще бъде обърнато специално внимание при разглеждането на спецификите на дисциплинарното уволнение.

От съществено значение е да се подчертае **неизчерпателният характер** на изброените нарушения: както чл. 187, т. 10 КТ, така и чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ са с „отворен финал“. Те посочват, че нарушения на трудовата дисциплина могат да съставляват и други простъпки в нарушение на задължения на работника или служителя, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред,

в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение. Така например, ползването на служебен автомобил за лични нужди без съгласието на работодателя може да се приеме за дисциплинирано нарушение от вида на неправилното използване и разпиляване на служебни ресурси, макар да не е специално посочено в законовия текст.

**Безусловно е необходимо обаче да е нарушено (и то виновно) задължение, което е част от съдържанието на трудовото правоотношение.** Между същите страни могат да съществуват паралелно и други отношения: например работодателят да е отпуснал заем на определен служител. Неизпълнението на задълженията по това правоотношение не може да доведе до търсене на дисциплинарна отговорност, или по-точно налагането на дисциплинарно наказание в такава хипотеза би било незаконосъобразно.

И още един важен практически аспект във връзка с възможните нарушения на трудовата дисциплина: понякога се застъпва схващането, че такива могат да се извършат само във времето, в което се полага труд, т.е. в най-честия случай – през работното време в съответното предприятие. Разбира се, това е обичайната ситуация и повечето дисциплинарни нарушения се извършват именно така, напр. произвеждане на некачествена продукция. Съществува обаче и една група от задължения извън трудовия процес, които остават част от трудовото правоотношение през целия период на съществуването му и обвързват работника или служителя постоянно. Такива са задълженията по чл. 126, т. 9 КТ за лоялност към работодателя, недопускане на злоупотреба с неговото

доверие, опазване на доброто име на предприятието, конфиденциалност. Ако например служителят сподели поверителни за работодателя си сведения със свои познати, знаейки за конфиденциалния характер на информацията, налице е нарушение на трудовата дисциплина, което може да доведе до налагане на дисциплинарно наказание. В случая няма значение дали нарушението е извършено в работно или в извънработно време.

## Органи, които налагат дисциплинарните наказания

Характерно за дисциплинарната отговорност е, че се налага от едната от страните по трудовото правоотношение спрямо другата: работодателят може да налага дисциплинарни наказания на свои работници и служители. В по-честата хипотеза на работодател – юридическо лице наказанията се налагат от съответните физически лица, които представляват работодателя (управител, директор и т.н.). Няма пречка дисциплинарната власт да се прехвърли от работодателя на трето лице, което да я упражнява по пълномощие. Тя може да бъде прехвърлена както в пълния си обем, така и ограничено – за налагане на отделни видове наказания.

Всъщност, практическите затруднения в това отношение винаги са се свързвали с налагането на дисциплинарни наказания от определено от работодателя лице, или т.нар. **„делегиране на дисциплинарната власт“**. Например в едно предприятие със стотици или дори хиляди служители едва ли ръково-

дителят (управител, изпълнителен директор и пр.) ще е в състояние да следи лично за спазването на трудовата дисциплина и да подписва всяка заповед за налагане на наказание. Обикновено в тези случаи се поставят въпросите може ли ръководителят да упълномощи друго лице/лица с такива функции, съответно кои да са тези лица и допустимо ли е натоварването им с пълния обем правомощия, включен в рамките на дисциплинарната власт.

Повдигнатите въпроси предизвикваха оживени дискусии в правната теория, като се застъпваха две основни становища. Според първото от тях е допустимо делегирането на дисциплинарната власт по отношение на налагането на наказанията „забележка“ и „предупреждение за уволнение“, но не и за дисциплинарно уволнение. Като аргумент в подкрепа на това схващане се изтъкваше, че дисциплинарното уволнение е и основание за прекратяване на трудовото правоотношение, а според чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ работодателят прекратява трудовото правоотношение без предизвестие, когато работникът или служителът бъде дисциплинарно уволнен. Разпоредбата не предвижда възможност за упълномощаване на друго лице да извърши такива действия. От друга страна, упълномощаването като понятие на гражданското законодателство е приложимо и в трудовото право и фактът, че законодателят не е предвидил изрично такава възможност не означава, че я забранява. На тази логика се крепи противоположното становище по темата.

За да уеднакви противоречивата съдебна практика, през 2013 г. ВКС постанови **Тълкувателно ре-**