

## ТЕЖКО НАРУШЕНИЕ НА ТРУДОВАТА ДИСЦИПЛИНА

Теодора Филипова<sup>1</sup>

При настоящата правна уредба, в Кодекса на труда **не се съдържа легално понятие за „тежко дисциплинарно нарушение“**, поради което, то спада към т.нар. оценъчни понятия в правото, които законодателят не се е наел легално да определи, предвид голямото разнообразие от възможни дисциплинарни нарушения, изискващо съобразяване със стотици и хиляди разнообразни прояви от трудовото ежедневие<sup>2</sup>. Същевременно обаче, законодателят **изрично го е предположил**, като единственото основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание– уволнение. Това правило не е изрично закрепено в КТ, като се извежда по тълкувателен път от чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, която предвижда, че дисциплинарно уволнение може да се наложи не само в случаите, изброени в чл. 190, ал.1, т.1-6 КТ, но и при „*други тежки дисциплинарни нарушения*“.

При действието на КТ/51г. не е било изрично установено в закона, че основание за налагане на дисциплинарното уволнение е не каквото и да било нарушение на трудовата дисциплина, а само извършването на тежко нарушение. Това изискване се е извличало логически от съотношението на дисциплинарното уволнение с останалите дисциплинарни наказания, като се е считало, че щом дисциплинарното уволнение е най-тежкото дисциплинарно наказание, то следва да се налага само за най-тежките нарушения на трудовата дисциплина. Изборът на дисциплинарното наказание обаче не е бил произволен, а е бил подчинен на законоустановени критерии (чл. 19, ал. 1, ОПВТР/67)<sup>3</sup>. С приемането на КТ/86г., законодателят продължава линията за установяване на законови критерии при определяне вида на дисциплинарното наказание (чл.189, ал.1 КТ), като я доразвива с въвеждането на императивното изискване, за едно и също нарушение на трудовата дисциплина да се налага само едно дисциплинарно наказание (чл. 189, ал. 2 КТ).

---

<sup>1</sup> Доктор по право, Главен асистент по Трудово и Осигурително право в Юридическия факултет на ПУ „Паисий Хилендарски“.

<sup>2</sup> Така В. Мръчков, Трудови отношения 2010, ИК Труд и право, 2010, с. 541.

<sup>3</sup> Вж. К. Милованов, Дисциплинарно уволнение, С. 1967 г., с. 70 и цитирани автори в бел. под линия.

В същото време, при новата уредба се извършва „пробив“ в дисциплинарната власт на работодателя, като част от правото му да налага дисциплинарното уволнение се трансформира в задължение за налагане на дисциплинарното уволнение (чл. 190, ал.2, КТ/86 отм.). Законодателят изрично разграничава видовете дисциплинарни нарушения, за които субектът на дисциплинарна власт **има право на преценка**, дали и какво по вид наказание да наложи, при съблюдаване на критериите по чл. 189 КТ, и тези, за които е **длъжен** да наложи само и единствено, точно определено дисциплинарно наказание– уволнение. За втората група дисциплинарни нарушения, субектът на дисциплинарна власт няма право на преценка, дали да наложи или не дисциплинарно наказание, както и няма право на преценка от кой вид да бъде то. При тази уредба на практика законодателят въвежда **състави на „тежки дисциплинарни нарушения“**, за които не се изисква преценката им за „тежест“ по критериите на чл. 189 КТ. Нещо повече. Неизпълнението на задължението, да се наложи дисциплинарно уволнение в хипотезите на чл. 190, ал.2 КТ/86 (отм.), се е считало за виновно нарушаване на трудовата дисциплина от ръководителя на предприятието, в качеството му на дисциплинарно наказващ орган<sup>4</sup>. В правната литература се дава негативна оценка на този задължителен режим при налагането на дисциплинарно уволнение, който се определя като израз на недоверие към работодателя и към неговите оценъчни възможности, да провежда правилно държавната политика за укрепване на трудовата дисциплина и като цяло за вмешателство на държавата в правомощията на работодателя и проява на централистичното регулиране на трудовите отношения<sup>5</sup>.

При измененията в Кодекса на труда през 1992 г., с отмяната на ал.2 на чл.190 КТ, бяха категорично изоставени всички законови разрешения, които предвиждаха задължения за работодателя, при определени и оценени от законодателя като „тежки дисциплинарни нарушения“, да уволни дисциплинарно работника и служителя, като по този начин нормативната уредба се възстанови в традиционното си състояние, да урежда дисциплинарното уволнение само като субективно право на работодателя.

---

<sup>4</sup> Вж. повече за основанията по чл. 190, ал.2 КТ/86 г.(отм.) К. Милованов, Дисциплинарна отговорност, Профиздата, 1988 г., с. 63-69.

<sup>5</sup> Така В. Мръчков, Трудово право, Сиби, 2012 г., с. 655, от него: Критичен преглед на практиката на ВКС по трудови спорове през 1998 г. – В: Юридически свят, бр.2/99 г., с. 218. По-нататък тази поредица ще се цитира като Преглед, с посочване на съответната година.

Тя обаче се изправи пред нови трудности в правоприлагането и съдебната практика, относно липсата на яснота, дали тази преценката за наличие на „тежко дисциплинарно нарушение“ се прави във всички случаи от работодателя при съобразяване критериите по чл. 189 КТ или за някои нарушения (по чл. 190 КТ, ред.1992 г. – бел.моя), тя е направена от законодателя. В съдебната практика се възприе разбирането, че критериите по чл. 189, ал.1 КТ следва да се прилагат не за всички, а само за две групи дисциплинарни нарушения, за които е наложено дисциплинарното уволнение: а/ дисциплинарни нарушения по чл. 187 КТ, които не са посочени в чл. 190 КТ и б/ нарушения, които попадат в хипотезата на чл. 190, т.7 КТ „*други тежки нарушения на трудовата дисциплина*“. Относно дисциплинарните нарушения по чл. 190 КТ се приема, че преценката за тежест не може да се прави от съда в производство по оспорване на дисциплинарно уволнение, тъй като е направена от закона<sup>6</sup>. Още тогава в правната литература се излагат становища, че правната уредба на чл. 190 КТ е несполучлива, тъй като от една страна нарушенията не са изброени изчерпателно, а примерно(арг. от чл. 190, т. 6 КТ ред. 1992 г.), като в същото време, банкетния текст на т.6 „*други тежки нарушения*“ отново ни връща в приложното поле на общите критерии по чл. 189, ал.1 КТ<sup>7</sup>. Оспорва се изобщо необходимостта от примерно уреждане на отделни състави на тежки дисциплинарни нарушения, което по-скоро затруднява, отколкото да улеснява правоприлагането и съдебната практика<sup>8</sup>. Като слабост на уредбата се сочи и липсата на единен подход на законодателя, при очертаване конкретните състави в чл. 190 КТ (ред. 1992 г.), тъй като за част от нарушенията се сочат точни и количествено измерими елементи (т. 1, 2 и 3), а при другите се определят само елементите на съответното нарушение на трудовата дисциплина<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Вж. по-подробно за критика на тази съдебна практика В. Мръчков, Преглед-98, цит.съч., с. 216-219.

<sup>7</sup> Вж. Ат. Василев, Трудово право, Бургас, 1997 г., с. 295-297. Авторът критикува уредбата на чл. 190, ал.1 КТ, като търси оправдание за наличието на отделни състави на дисциплинарни нарушения, единствено като указание до субектите на дисциплинарна власт и съдилищата, какви по тежест нарушения съответстват на дисциплинарното наказание уволнение, но поради тяхната малобройност това предназначение не може да бъде изпълнено.

<sup>8</sup> Така В. Мръчков, Преглед-98, цит.съч., с. 218. Авторът излага тезата, че текстът на чл.190 КТ би станал по-ясен и разбираем, ако гласеше например: „*Дисциплинарно уволнение може да се налага за тежки нарушения на трудовата дисциплина.*“ .

<sup>9</sup> Така В. Мръчков, Трудово право, трето издание, Сиби, 2001 г., с. 609. Този проблем се поставя и от Ат. Василев, който отчита, че ролята на чл. 190 КТ, като възможност за унифициране на практиката, свързана с дисциплинарното уволнение, практически е приложима само за конкретно формулираните състави в т.1 и т.2 на чл.190 КТ: „*три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час*“ и „*невявяване на работа в течение на два последователни работни дни*“. – Трудово право, цит.съч., с.297.

За преодоляване на колебанията по този въпрос, с измененията в Кодекса на труда през 2001 г. беше създадена нова ал. 2 в чл. 190 КТ, която изрично предвиди, че критериите по чл. 189, ал. 1 КТ за оценка тежестта на всяко конкретно дисциплинарно нарушение се прилагат за всички дисциплинарни нарушения, в това число и тези по чл. 190, ал. 1 КТ.

И сега да се върнем отново на понятието „тежко дисциплинарно нарушение”, което е от ключово значение за изясняване на законовото основание за налагане на дисциплинарно уволнение. Настоящата правна уредба определя какво трябва да се вземе предвид, при формиране на преценката за тежест на дисциплинарното нарушение (чл. 189, ал.1 КТ), но не дава ясни правила, кои фактори трябва и могат да се отчитат в преценката за тежест на конкретно дисциплинарно нарушение. А това е от особена важност за правоприлагането, поради съществуващите различия в равнищата на строгост, високост, лоялност и т.н. на работодателите към техните работници, респ. отваря се пространство за формиране на различна субективна преценка на дисциплинарнонаказващия орган за възможността, да наложи дисциплинарно уволнение, с оглед и преценката за неговата законосъобразност при евентуален последващ съдебен контрол. Поради тази причина нараства съществено ролята както на правната наука, така и на съдебната практика (особено задължителната практика на Върховния касационен съд - тълкувателни решения и решения по чл.290 ГПК), които по пътя на юриспруденциалното тълкуване на закона, да изградят логически обобщения и извеждане на общи признаци за тежкото дисциплинарно нарушение.

Съгласно разпоредбата на чл. 189, ал.1 КТ, при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид три критерия: **тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на работника и служителя.**

**1. Тежестта на нарушението** е основният критерий, който се формира от цялостната характеристика на деянието от обективна и субективна страна. В правната литература се сочат няколко основни признаци, които могат да формират различна тежест на дисциплинарните нарушения при еднакви други условия и това са: а/ значимостта на неизпълненото задължение; б/ формата на вина и в/ последиците за работодателя от неизпълненото задължение– наличие на вреди и/или отрицателно въздействие върху работата на останалите работници<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Вж. К. Милованов, Дисциплинарно уволнение, цит.съч., с.86-99; от него: Дисциплинарна отговорност, цит.съч., с.48-50; Ат. Василев, Коментар на кодекса на труда, Сиби, 11-то изд., 2013 г., с.637; В. Мръчков, Трудово право, цит.съч., с. 521-522, 650.

**1.1. Значимостта на неизпълненото задължение** следва да се преценява с оглед характера на самото задължение, степента на неговото неизпълнение (пълно или частично), количествената страна на неизпълненото задължение (повторяемост, системност), както и естеството и спецификата на самата трудова функция. В съдебната практика<sup>11</sup> се възприема, че е налице тежко нарушение на трудовата дисциплина, когато е налице **неизпълнение на основно и важно задължение, което е сърцевината на трудовата функция на работника**. Значимостта на неизпълнението може да се обуславя и от **количествени характеристики**, както и когато е налице повторяемост и системност при неизпълнението или извършване на множество нарушения на трудовата дисциплина. Аргумент в тази насока са и съставите на тежки дисциплинарни нарушения по чл. 190, ал.1, т. 1, 2 КТ (*„три закъснения или преждевременни напускания на работа, всяко не по-малко от един час“*; *неявяване на работа в два последователни работни дни*”), като белега „системност” е елемент от състава на самостоятелно тежко дисциплинарно нарушение (чл. 190, ал.1, т.3 КТ). По правило по-тежко ще бъде и дисциплинарно нарушение, при което е налице пълно неизпълнение на трудово задължение, спрямо частичното неизпълнение на същото задължение. Като пример могат да се посочат нарушения, свързани с работното време по чл. 187, т.1 КТ: неявяване (пълно неизпълнение) и закъснение (частично неизпълнение); нарушения, свързани с произвеждане на некачествена продукция (чл. 187, т. 4) – пълен брак и частичен брак и т.н.

**1.2. Тежестта на нарушението** се определя и с оглед някои особености на самата **трудова функция на работника**. В тази насока, съдебната практика оценява като тежко дисциплинарно нарушение, виновното неизпълнение на трудово задължение, което е **свързана със сигурността на множество хора, като например**: неосъществен контрол на преминаващите през контролно-пропускателния пункт на летище, с което се застрашава сигурността на полетите и въздухоплаването, поради проникване на външни лица (р. № 167 от 14.05.2013 г. на ВКС по гр.д. №1102/2012 г.; р. № 227 от 29.06.2012 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 1417/2011 г.); явяване на работа в пияно състояние на служител в АЕЦ (р. № 372 от 17.03.2014 г. на ВКС, IV г.о. по гр. дело № 3731/2013 г.).

---

<sup>11</sup> Вж. р. № 305 от 1.06.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 620/2009 г.

Особено критично се оценяват от съда като тежки дисциплинарни нарушения, деяния, свързани с неизпълнение на трудови задължения, **касаещи живота и здравето на хора, особено на деца или ученици**: извършена неправилна манипулация от медицинска сестра спрямо дете в бебешко възраст (р. № 460 от 17.06.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 465/2009 г.); необезпечен пропускателен режим в училище от директора, в резултат на което в училището проникват външни лица и осъществяват побой над ученичка (р. на ВКС, IV г.о. по гр. дело № 707/2011 г.); неспазване от лекар-ординатор на оперативния план в клиниката при извършване на операция и неправилно заложена тактика на лечение (р. № 101 от 25.05.2010 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 4035/2008 г.).

**1.3.** Като тежки дисциплинарни нарушения се оценяват и различни форми на бездействие и **неупражнен контрол от ръководни служители, с обществена значимост на професията и оказано по-високо доверие от работодателя**: ръководител на пощенски клон, който е възложил конкретни задължения на подчинените си, но не е извършил последващ контрол върху изпълнението им (р. № 163 от 13.06.2012 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 564/2011 г.); неупражнен контрол от директор на училище по водене на задължителна учебна документация и създаване на организация за провеждане на зрелостни изпити (р. на ВКС, IV г.о. по гр. дело № 707 /2011 г.); неупражнен контрол от директор на дирекция в НАЦ, който в качеството си на административен орган е допуснал нарушения, свързани със спазване на сроковете за обжалване на административни актове по ДОПК (р. № 1039 от 13.04.2010 г. на ВКС, I г.о. по гр.д. № 4769/2008 г.)

**1.4.** Тук следва да се добави и още една характеристика на естеството на неизпълненото виновно задължение от работника и служителя, която обуславя голяма тежест на дисциплинарното нарушение – **когато то осъществява кумулативно и белезите на престъпление или административно нарушение**. Това следва от високата степен на обществена опасност, с която се свързват изобщо престъпните деяния и административните нарушения, което безспорно ще се счита за утежняващ фактор на извършеното дисциплинарно нарушение, спрямо други нарушения, при които не е налице съвкупност на повече правонарушения.

В тази връзка, **кумулирането на отговорности може да се обособи като самостоятелен критерий за определяне по-голямата тежест на дисциплинарното нарушение**, особено в случаите, когато тези други отговорности (наказателна, административно-наказателна, имуществена), вече се реализирани по съответния за всяка от тях законов ред. Аргумент в тази насока са и някои от примерно изброените състави на тежки дисциплинарни нарушения в чл.190, ал. 1, КТ, които предпоставят кумулиране на различни видове юридически отговорности. Такова е например дисциплинарното нарушение по чл. 190, ал.1, т. 5 КТ, в състава на което пряко се сочи престъплението по чл. 209 НК – *„ощетяване на гражданите от работници или служители в търговията и услугите, чрез **измама** в цената, теглото, качеството на стоките или услугите”*, както и редица хипотези на дисциплинарното нарушение по чл. 190, ал.1, т. 4 КТ - *„злоупотреба с доверието на работодателя”*, което в повечето случаи намира проявление в различни деяния, съставляващи престъпления, административни нарушения или деликт.

В тази насока е и съдебната практика, която възприема, че извършената от работника **кражба** на материали, суровини, стоки и други активи, собственост на работодателя е винаги тежко дисциплинарно нарушение, без значение, дали работникът е бил запознат с изрична заповед на работодателя, забраняваща изнасяне на материали и суровини, както и стойността на откраднатото (р. № 246 от 12.07.2013 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 711/2012 г.); налице е тежко дисциплинарно нарушение на служител от търговски обект, извършил **кражба на злато на стойност 10000 лева**, за което той е направил признание, без да има образувано наказателно производство (р. № 209/2.05.2012 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 768/2011 г.); като тежко дисциплинарно нарушение се определя и деяние, свързано с неосъществен митнически контрол от служителя, което макар и да не осъществява състав на престъпление или административно нарушение, *„сздава предпоставки за митнически нарушения и престъпна дейност”* (р. № 690 от 25.05.2011 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 1772/2009 г.).

**1.5. Върху тежестта на нарушението се отразява сама по себе си и формата на вината.**

В съдебната практика<sup>12</sup> се възприема разбирането, че при реализирането на дисциплинарната отговорност и преценката за наличието на вина и нейната форма, следва да се прилагат правилата за вина в гражданското право, където тя не се разглежда като субективното отношение на дееца към деянието и неговите последици (както в наказателното право), а като неполагане на дължимата грижа според един абстрактен модел – поведението на определена категория лица (напр. добрия стопанин, добрия работник и др.) с оглед естеството на дейността и условията за извършването ѝ.

Голяма част от нарушенията на трудовата дисциплина могат да се извършват и в двете форми на вина – умисъл и небрежност (непредпазливост), като на практика най-чести са нарушенията, извършени по небрежност: немарливост, незнание, недоглеждане, невнимание и др. Когато обаче те са извършени умишлено или с груба небрежност, това е основание за по-тежката им квалификация като дисциплинарни нарушения, при еднаква характеристика на нарушението от обективна страна<sup>13</sup>. В правната литература се застъпва разбирането, че при някои видове дисциплинарни нарушения, умисълът, като форма на вина, е елемент от състава на самото дисциплинарно нарушение, като аргумент в тази насока са съставите на дисциплинарни нарушения по чл. 190, ал. 1, т. 4 и т. 5 КТ (злоупотреба с доверието на работодателя, ощетяване на граждани чрез измама в цената, теглото, качеството на стоките и услугите)<sup>14</sup>. Това разбиране не се споделя в по-новата задължителна практика на ВКС<sup>15</sup>, която може да се счита за уеднаквена по въпросите, че злоупотребата с доверието и уронването на доброто име на предприятието, разпространяването на поверителни за него сведения и увреждането на имуществото на работодателя, както и разпиляването на материали, суровини, енергия и други средства, като дисциплинарни нарушения не са обусловени от наличието на умисъл. Ако те са извършени умишлено, това ги утежнява и обуславя налагането на по-тежко дисциплинарно наказание, но те са нарушения на трудовата дисциплина и когато са извършени при неполагане на дължимата грижа.

---

<sup>12</sup> Вж. р. № 348/11.10.2011 на ВКС, IV ГО по гр.д. № 387/2010; р. № 542/7.02.2012 г., ВКС, IV г.о. по гр.д. № 1083/2010 г. и др.

<sup>13</sup> Така Ат. Василев, Коментар..., цит.съч., с. 637; К. Милованов, Дисциплинарна отговорност, цит.съч., с.50-51.

<sup>14</sup> Така В. Мръчков, Трудово право, цит.съч., с. 504, 507; Ат. Василев, Коментар..., цит.съч., с. 631.

<sup>15</sup> Вж. р. № 542/7.02.2012 г., ВКС, IV г.о. по гр.д. № 1083/2010 г.; р. № 367/18.11.2013 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 1357/2012 г.; р. № 469/7.01.2013 г., ВКС, IV г.о. по гр.д. № 1741/2011 г.; р. №86 от 25.05.2011 г. на ВКС, IV г.о. по гр. дело №1734/2009 г.; р. №293 от 21.11.2011 г. на ВКС, III г.о по гр. дело №238/2011 г.; р. №117 от 05.04.2012 г. на ВКС, IV г.о. по гр. дело №1306/2011 г. и др.



Независимо, че това схващане се определя като неприемливо в правната литература<sup>16</sup>, считам че то следва да бъде подкрепено именно поради липсата на изложеното по-горе разграничаване на формите на вина в гражданското право и липсата на изрична уредба в КТ относно наличието на „умишлени“ дисциплинарни нарушения. Изобщо, боравенето с понятия от друг правен отрасъл, каквито са формите на вина, уредени в наказателното право, крие редица проблеми, относно изясняване на точното им съдържание, поради което и не следва да се формират категорични изводи при използването им в трудовото и в гражданското право. Този подход може да се открие в съдебната практика, която при преценка за тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение, не се придържа само и единствено към използването на понятието „умишлено“, а борави и с други, близки езикови форми, като „преднамерено“, „напълно съзнателно“ и т.н. В крайна сметка, доколкото оценката на тежестта на нарушението от субективна страна е винаги конкретна, този спор е безпредметен и поради липсата на изрична съставомерност на правонарушенията при дисциплинарната отговорност. Дали конкретното деяние на работника ще се квалифицира например като „злоупотреба с доверието на работодателя“, извършено умишлено или непредпазливо, е без правно значение, стига деянието да разкрива общите белези на дисциплинарното нарушение, като виновно неизпълнение на задължение, произтичащо от трудовото правоотношение (чл. 186 КТ). Дори и да се приеме, че някои от примерно посочените състави на дисциплинарни нарушения, не биха могли да се реализират без наличие на умисъл от страна на работника (чл. 187, т.8 и т.9 и чл. 190, т.4 и т.5 КТ), при преценката за наличието или липсата на тежко дисциплинарно нарушение, акцентът следва да се постави не дали е осъществен определен състав на дисциплинарно нарушение, а дали изобщо е налице дисциплинарно нарушение. В този смисъл е и уеднаквената практика на ВКС, съгласно която неправилната правна квалификация на дисциплинарното нарушение не е основание за неговата незаконосъобразност, а то следва да се преценява от изложените факти и обстоятелства в уволнителната заповед, обуславящи наличието на дисциплинарно нарушение и неговата тежест<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Вж. Ат. Василев, Коментар..., цит.съч., с. 631 бел.1 под линия.

<sup>17</sup> Вж. р. № 1533/28. 12.1999 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 435/1999 г.; р. № 205/08.04.2004 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 1235/2002 г.; р.№ 464/26.05.2010 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. №1310/2009 г.; р. № 395/01.06.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 1629/2009 г.; р. № 58 от 13.03.2012 г. на ВКС, IV г.о. гр. д. № 304/2011 г. и др.

В заключение следва да се посочи, че в преобладаващата част от достъпната ми съдебна практика, като утежняващ белег на дисциплинарното нарушение еднозначно се определя, извършването му от работника и служителя умишлено или с груба небрежност.

**1.6.** Съществено значение за тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение имат и евентуалните **неблагоприятни последици от него за работодателя**. Те могат да се разделят на две групи: имуществени и неимуществени последици.

1.6.1. Към имуществените последици спадат **вредите** от извършеното дисциплинарно нарушение. Дисциплинарното нарушение може да бъде осъществено като „формално” или като „резултатно” („вредоносно”) правонарушение<sup>18</sup>. Вредата, сама по себе си не е необходим елемент на нарушението на трудовата дисциплина, но когато е налице, тя е от значение за определяне на дисциплинарното наказание, като при равни други условия води до по-тежка квалификация на извършеното дисциплинарно нарушение. В същото време, наличието на вреда се предпоставя изрично при някои от съставите на дисциплинарни нарушения: произвеждане на некачествена продукция (чл.187, т.4), увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и др. (чл.187, т.9). При тези дисциплинарни нарушения, наличието на вреда, не може да се приеме като допълнителен и обуславящ тежестта на нарушението фактор, а само евентуално нейния размер или някои особености, свързани с характера на вредата и въздействието ѝ върху трудовия процес. При други дисциплинарни нарушения, наличието на вреда не присъства задължително като елемент от фактическото основание на съответното дисциплинарно нарушение, като при тях наличието на вреда и причинна връзка между правонарушението и настъпилия противоположен резултат (вредата), може да формира самостоятелен утежняващ признак на извършеното дисциплинарно нарушение. Така например, закъснението за работа ще се счита за по-тежко дисциплинарно нарушение, ако в резултат на него са настъпили вреди за работодателя, отколкото формалното закъснение за работа; неизпълнението на законни разпореждания на работодателя ще бъде по-тежко дисциплинарно нарушение, когато от него са настъпили вредни последици спрямо идентичното формално нарушение и т.н.

---

<sup>18</sup> Така В. Мръчков, Трудово право, цит.съч., с. 504; Ат. Василев, Коментар..., цит.съч., с. 626.

В съдебната практика се застъпва едно по-широко разбиране, за значението на вредата като утежняващ правонарушението белег, с което се приема, че е налице тежко дисциплинарно нарушение и когато чрез него **са създадени предпоставки за настъпване на вреди, като се игнорира липсата на реално причинена вреда**, респ. причинена в незначителен размер вреда, спрямо опасността от настъпване на потенциални бъдещи вреди. Така в р. № 389 от 4.10.2012 г. на ВКС, IV г.о. по гр. дело № 282/2012 г. се определя като тежко, извършено от служител в търговски обект дисциплинарно нарушение, изразяващо се в „*консумиране на две опаковки колбаси с малка стойност, без да ги заплати*”, като в мотивите си ВКС обобщава, **че макар и реално причинената вреда да е с малко стойност, нарушението е тежко, тъй като е създавало вероятност от причиняване на големи вреди, като е напуснал работното си място, на което има неограничен достъп до стоки**. В р. № 284 от 1.04.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 559/2009 г., се приема, че правилно е наложено дисциплинарно уволнение на началник-влак, който не е носил необходимите ценни образци-билети и лист за отчитане на прихода, с което, макар и да не са причинени действителни вреди, **е създавал предпоставка за несвоевременно увреждане от нередовните пътници и намаляване на приходите на „БДЖ” ЕАД**. Без значение за дисциплинарната отговорност се приема и обстоятелството, че работодателят впоследствие (след извършването на дисциплинарното нарушение – бел.моя) е „*осутил удостоверяването на неверни факти по обвързващ начин, и така е избегнал настъпването на вреди*”, като се отчита, че тези обстоятелства имат значение само за отпадане на имуществената отговорност на работника за вреди (р. № 542 от 7.02.2012 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. №1083/2010 г.).

За тежестта на извършеното нарушение може да бъде от значение както размера, така и характера на вредата, като тук не се следва някакъв общ критерий, а се преценява конкретно, с оглед и на други обстоятелства, свързани с дисциплинарното нарушение. Като цяло, наличието на вреда не може да се посочи като разграничителен белег между тежките и обикновените дисциплинарни нарушения. В някои съдебни решения се поставя изобщо под съмнение, че наличието на вреда е съществен белег на тежкото дисциплинарно нарушение<sup>19</sup>. В практиката на ВКС са постановени решения, в които се застъпват различни оценки, относно въздействието на причинената вреда и нейния размер върху тежестта на дисциплинарното нарушение.

---

<sup>19</sup> Вж. р. № 284 от 1.04.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 559/2009 г.; р. № 447 от 13.10.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 1052/2009 г. и др.

Така в р. № 126/26.06.2013 г. на ВКС по гр.д. № 1060/2012 г. се приема за тежко, дисциплинарно нарушено извършени от „мениджър екип банкова дейност” - допуснат дефицит на трезор в размер на 11924 лева. Обратно, в р. № 95/27.03.2014 г., на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 4571/2013 г. пък се приема, че макар и работодателят да е претърпял незначителна по стойност имуществена вреда, съставляваща неправомерно изплатени командировъчни разходи за 51 лв., нарушението се определя като тежко, тъй като е извършено умишлено, като е използвана фалшива фактура. Характерът на вредата се преценява с оглед важността на засегнатото имущество на работодателя, както и с цялостното ѝ въздействие върху работата на други работници и служители и на цялостния трудов процес<sup>20</sup>.

**1.6.2.** Неблагоприятните за работодателя последици от дисциплинарното нарушение могат да имат и **неимуществен характер**. Като такива в съдебната практика се определят „отрицателното въздействие върху останалите работници и служители“ (р. № 59-08-III г.о.); с явяването си пиян на работа, работникът „сам поставя живота и здравето си в опасност, когато това състояние е от естество да допринесе за настъпване на произшествие при работа и за трудова злополука” (р. № 373 от 17.03.2014 г. на ВКС, IV г.о. по гр. дело № 3731/2013 г.); неосъществен митнически контрол – „създава предпоставки за митнически нарушения и престъпна дейност” (р. № 690 от 25.05.2011 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 1772/2009 г.); „неблагоприятни последици при следващи пациенти на д-р Б., както и до възприемане на модела от други лекари и медицински персонал, с което да бъде съществено увредена дейността на работодателя” (р. № 101 от 25.05.2010 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 4035/2008 г.); „характера на дейността и статута на учреждениято-работодател (НОИ - бел.моя), изискващи безупречна репутация като институция и персонален състав” (р. № 516 от 28.06.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 94/2009 г.) и т.н.

---

<sup>20</sup>. В р. № 177 от 17.03.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 3469/2008 г. приема за тежко дисциплинарно нарушение неспазени от ищцата технологичните правила за съхранение на посев, в резултат на което дружеството е претърпяло вреди от установеното занижаване на крайния резултат – готовия продукт, което се е отразило неблагоприятно **на производствените процес и на реализацията на крайния продукт.**

В голяма част от случаите на тежки дисциплинарни нарушения, неблагоприятните за работодателя последици са част от съставите на отделни видове дисциплинарни нарушения, свързани най-вече с нелоялно отношение на работника към работодателя: злоупотреба с доверието на работодателя, уронване доброто има на работодателя, разпространяване на поверителни сведения (чл.187, т.8 и чл. 190, т.4 КТ).

**2. Обстоятелствата, при които е извършено дисциплинарното нарушение** са следващия критерий, който може да обоснове по-голяма тежест на деянието на работника и служителя. Този критерий е широко формулиран и обхваща цялостната обстановка, в която е извършено нарушението, времето и мястото на извършване на нарушението, отражението му върху останалите работници и служители, нервно-психическото и емоционално състояние на работника, както и обстоятелства, които излизат извън рамките на предприятието и трудовото правоотношение (климатични условия, транспортни проблеми и др.)<sup>21</sup>. От обективна и субективна страна, той се явява страничен за самото дисциплинарно нарушение, тъй като не е елемент от състава на самото правонарушение, но в голяма степен именно от него, се определя оценката за тежест на работодателя за извършеното от работника дисциплинарно нарушение. Обстоятелствата, които могат да бъдат релевантни за оценката на тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение, произтичат от особеностите на производствената дейност и организацията на труда в конкретното предприятие, които могат да очертават по-големи трудности в работата или по-голямо значение на някои от задълженията на работника и служителя и така да характеризират дадено нарушение на трудовата дисциплина като по-леко или по-тежка. Те може да бъдат свързани и с личността на работника и да се отнасят до неговото интелектуално равнище или здравословно състояние, което също би могло да обуслови по-големи или по-малки трудности при изпълнение на трудовите задължения, респ. да характеризира дадено нарушение на трудовата дисциплина като по-леко или по-тежко<sup>22</sup>. Тези обстоятелства не подлежат на обща правна диференциация по тежест, тъй като отражението им върху тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение е много специфично, с оглед конкретиката на деянието и неговата оценка в съответната производствена обстановка.

---

<sup>21</sup> Така А. Василев, Коментар..., цит.съч., с. 637; В. Мръчков, Трудово право, цит.съч., с. 522.

<sup>22</sup> Вж. К. Милованов, Дисциплинарна отговорност, цит.съч., с. 52.

Така например в практиката на ВКС се оценява по различен начин обстоятелството, че в предприятието е била **установена от работодателя незаконна практика** при извършване на определена дейност. В р. № 192 от 18.03.2010 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 876/2009 г. се приема за **смегчаващо обстоятелство** по чл. 189, ал.1 КТ, че допуснатото нарушение при работа с касов апарат на бензиностанция (неиздаване на касова бележка за всяка отделна продажба и отчитането на няколко продажби с общ фискален бон) е тежко дисциплинарно нарушение, тъй като въззивният съд (СГС) не е съобразил обстоятелството, „*че това е било практика и на други обекти на дружеството и работещите на тях лица.*”. Обратно, в р. № 1039 от 13.04.2010 г. на ВКС, I г.о. по гр.д. №4769/2008 г. съдът приема за тежко дисциплинарно нарушение, несъобразяването на ръководен служител от НАП, в качеството му на административен орган с императивни правила на ДОПК по отмяна на ревизионен акт, независимо от установената в НАП практика, сроковете за произнасяне по жалби да се възприема като инструктивни. В р. № 101 от 25.05.2010 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 4035/2008 г. се определя като утежняващ фактор на извършеното дисциплинарно нарушение от лекар, неговото образование и професионални умения, което „*не прави по-малко укоримо поведението му*”. Като тежко дисциплинарно нарушение се оценява и виновното изпълнение на трудови задължения от учител, с оглед времето и обстановката на извършването им – „*за по-малко от месец в началото на учебната година, при незачитане на вътрешните правила за организация, извършване и отчитане на работата и на етичните норми на взаимоотношения с ръководството на училището*” (р. № 334 от 22.11.2012 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. №242/12 г.). Като тежко дисциплинарно нарушение е оценено и нарушение на правилата за безопасност на труда от стрелочник от маневрена железопътна бригада, предвид обстоятелството, че нарушението е извършено след провеждането на специално обучение във връзка с трудова злополука с фатален край при подобни обстоятелства (р. № 170 от 11.06.2012 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 349/2011 г.). За утежняващо дисциплинарното нарушение обстоятелство, е прието и отражението на предизвикан от работника и служителя инцидент, свързан с физическа разправа с друг работник и причиняване на леки телесни повреди, върху организацията на работа след него и **изготвянето на протестна подписка до работодателя от 61 работници срещу лошото отношение на провинилия се работник към останалите работници** (р. № 253 от 18.05.2011 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 1919/2010 г.).

Пред интересен казус е бил изправен ВКС, относно преценка за наличие на тежко дисциплинарно нарушение, за което е било наложено дисциплинарно уволнение, на ръководен банков служител, който е разрешил на клиент на банката усвояването и ползването на овърдрафт кредит в размер 20 000 лв., без да е подписал от името на банката договора за кредит, който е подписан само от кредитополучателя (р. № 77 от 13.03.2014 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 3229/2013 г.). В мотивите си съдът приема, че наложеното дисциплинарно уволнение е **несъразмерно тежко спрямо неголямата тежест на извършеното нарушение на трудовата дисциплина, предвид конкретните обстоятелства**. В действителност служителят е разрешил отпускането на немалък по размер кредит от името на банката, в нарушение на изискването за писмена форма на договора за банков кредит, но с оглед подписването на договора от страна на дружеството-клиент и надлежното му обезпечаване, действията на служителя се оценяват като „*технически пропуск*”, който е могъл да бъде отстранен във всеки един момент, чрез полагане на подпис от служителя и завършването на изискуемата от закона писмена форма за действителност на договора. Като смегчаващо обстоятелство се третира и дисциплинарно нарушение на учител, напуснал работното си място, предвид обстоятелствата, че се касае за **еднократно напускане на работното място с кратка продължителност (за период от около час - за времето преди и след голямото междучасие)**, като независимо че през този период служителят е бил дежурен учител и напускането е станало през най-активното за децата време (**голямото междучасие**), по същото време е имало и друг дежурен учител (р. № 572 от 27.09.2010 г. на ВКС, III г.о. гр.д № 1474/2009 г.)

**3. Поведението на работника и служителя** е следващия законов критерий по чл. 189, ал. 1 КТ, който може да формира различна оценка (по-лека или по-тежка) за тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение. Този критерий също не се отнася до белезите на самото нарушение, а обхваща цялостната характеристика на нарушителя на трудовата дисциплина. Поведението на работника и служителя само по себе си, не е основание за налагане на дисциплинарно наказание, ако не е извършено дисциплинарно нарушение.

Понятието „поведение на работника” се определя в правната литература като отношението на работника и служителя към конкретно извършеното деяние (мотивите, които са го тласнали към извършването му; осъзнаване или не на извършеното деяние; критично или безкритично отношение към извършеното и т.н.)<sup>23</sup>. В понятието „поведение на работника и служителя” се включват както негови положителни страни, така и допуснати нарушения в рамките на трудовото правоотношение, но не и в личния, семейния и обществен живот на лицето<sup>24</sup>. То може да бъде правомерно или неправомерно. В случаите, когато поведението на работника и служителя е правомерно, не е налице изобщо основание за налагане на дисциплинарна отговорност, макар и формално деянието да покрива белезите на нарушение на трудовата дисциплина. Това ще бъдат всички случаи на правомерен отказ от страна на работника да изпълни разпореждане на работодателя, с което му се възлага работа извън трудовата функция, да положи извънреден труд (чл. 148 КТ), отказ да изпълни работа, която създава непосредствена опасност за живота и здравето му (чл. 199 КТ) и т.н.<sup>25</sup>

В правната литература се анализират и други хипотези, при които поведението на работника ще се счита за правомерно, тъй като не се включва в границите на подчиненост на работодателя: а) **неизпълнение на незаконна заповед**, която противоречи на императивни законови разпоредби извън трудовото правоотношение; б) **невъзможност за изпълнение** на трудовите задължения поради непреодолима сила, престой, задържане от властите, нетрудоспособност и т.н.; в) когато **изпълнението на трудовите задължения създава опасност и вредност за живота и здравето на работника и служителя**, поради неосигурени от работодателя безопасни и здравословни условия на труд<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Вж. К. Милованов, Дисциплинарна отговорност, цит.съч., с. 52-53; В. Мръчков, Трудово право, цит.съч., с. 522.

<sup>24</sup> Така К. Милованов, Дисциплинарно уволнение, цит.съч., с. 114-117.

<sup>25</sup> Вж. повече по този въпрос В. Мръчков, Преглед-06 В: Юридически свят, Сиби, бр.2/2007 г., с. 155 и цитирани там съдебни решения.

<sup>26</sup> Вж. повече К. Милованов, Трудовата дисциплина..., цит.съч., с. 206-256.; Кр. Средкова, Трудово право, Специална част. Дял I – Индивидуално трудово право, УИ „Св. Климент Охридски”, 2011 г., с. 348-350.



Като утежняващ критерий за оценка тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение се определя само **неправомерното поведение на работника**, като цялостен комплекс от елементи, които изграждат неговата трудова характеристика, в който централно място заема т.нар. „*дисциплинарно минало*” на работника, т.е. привличан ли е бил преди това към дисциплинарна отговорност, за какви нарушения, колко тежки са били те, какво е било поведението му след наказването и т.н.<sup>27</sup>. Тук могат да се включат две групи предходни дисциплинарни нарушения: а) предишни нарушения, за които на работника и служителя не е било наложено никакво дисциплинарно наказание, но все още не са изтекли сроковете за налагането му по чл. 194, ал. 1 КТ и б) предишни нарушения, за които на работника и служителя е било наложено друго дисциплинарно наказание („*забележка*” или „*предупреждение за уволнение*”), което не е заличено по реда на чл. 197, ал. 1 КТ или чл. 198 КТ.

Следователно, с оглед императивния характер на правната уредба относно сроковете за налагане и заличаване на дисциплинарните наказания, периодът в който може да се локализира наличието на дисциплинарно минало на работника не може да надхвърля една година назад във времето за предходни дисциплинарни наказания и два месеца назад във времето за предишни, ненаказани дисциплинарни нарушения. Извършването на повече на брой дисциплинарни нарушения за кратък период от време, освен че по правило се определя като утежняващ признак, включен в обобщената формулировка на чл. 189, ал.1 КТ - „*поведението на работника и служителя*”, е изведено и като самостоятелен състав на тежко дисциплинарно нарушение в чл. 190, ал.1, т.3 КТ – „*системни нарушения на трудовата дисциплина*”.

При отчитането на предишните дисциплинарни нарушения, като утежняващ фактор за тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение, следва задължително да се спазва и забраната на чл. 189, ал.2 КТ, съгласно която не може да се наказва повторно работникът за едно и също нарушение. Тази забрана обхваща и случаите на замяна на първото наказание с друго, тъй като замяната е невъзможна без да се наруши принципът „*non bis in idem*” („*не два пъти за същото*”), тъй като с налагането на дисциплинарното наказание, то вече е изпълнено. В правната литература се излага становище, че е допустимо налагане на ново (друго) наказание за същото деяние, след като предишното е било отменено от съда<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup>; Ат. Василев, Коментар ....., цит.съч., с. 638-639.

<sup>28</sup> Вж. Ат. Василев, Коментар....., цит.съч., с. 638-639.

Считам, че без да се оспорва по принцип тази възможност, тя практически е малко вероятна с оглед кратките преклузивни срокове за налагане на „второто“ дисциплинарно наказание и обичайната продължителност на един съдебен трудов спор за отмяна на дисциплинарно наказание по реда на ГПК (не по-малко от 3 месеца на една съдебна инстанция).

В същото време, тя повдига един друг въпрос, свързан с отчитането на дисциплинарното минало на работника при определяне тежестта на извършеното нарушение, а именно: допустимо ли е да се отчита като утежняващ фактор предишно наложено дисциплинарно наказание, което междуременно се оспорва по съдебен ред и е налице висящ съдебен спор за неговата законосъобразност? Смятам, че на този въпрос не може да се даде еднозначен отговор, поради следните съображения.

От една страна, няма съмнение, че оспорването на дисциплинарно наказание пред съда от работника и служителя, поставя в състояние на „висящност“ съдбата на наложеното дисциплинарно наказание, което може да бъде потвърдено или отменено от съда, като в случаите на отмяна с влязло в сила съдебно решение, ще отпадне с обратна сила и съответния „утежняващ“ признак на последващото дисциплинарно наказание. Тази последица обаче няма да предизвика правна промяна, относно преценката за тежест на последващото дисциплинарно наказание, в случай че самото то, не е оспорено по съдебен ред в сроковете по чл. 358 КТ. Следователно, без да е длъжен непременно да изчака изтичането на срока за обжалване на предходното дисциплинарно наказание, работодателят се излага на риск, при негова последваща отмяна, да се дисквалифицира тежестта на наложеното второ дисциплинарно наказание. Практически това ще бъдат случаите, когато работникът и служителят оспорва по съдебен ред и двете дисциплинарни наказания с обща искова молба по реда на обективното съединяване на исовете (чл. 210 ГПК), или самостоятелно, като съдебният спор по законосъобразността на второто дисциплинарно наказание е спрял по реда на чл. 229, ал. 1, т. 4 ГПК, поради преюдициалност на висящия трудов спор относно първото дисциплинарно наказание. В случаите обаче, когато второто дисциплинарно наказание изобщо не се оспори, влязлото в сила съдебно решение, с което се отменя първото дисциплинарно наказание ще бъде ирелевантно за законосъобразността на последващото дисциплинарно наказание.

Поведението на работника и служителя, като самостоятелен критерий при определяне тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение, подобно и на другите критерии по чл. 189, ал. 1 КТ, не следва да се абсолютизира, тъй като законодателят не определя никаква относителна „тежест” на всеки от критериите, а изисква те да се преценяват съвкупно. В тази насока е и релевантната съдебна практика, която в някои случаи акцентира върху поведението на работника, като утежняващ или смегчаващ фактор на извършеното дисциплинарно нарушение, а в други случаи го игнорира, като дава превес на други фактори, свързани с тежестта на нарушението (вина, вреда и т.н.) или обстоятелствата, при които е извършено дисциплинарното нарушение. Така в р. № 284 от 1.04.2010 г. на ВКС, III г.о. по гр.д. № 559/2009 г. се сочи, че поведението на работника обуславя по-голяма тежест на извършеното дисциплинарно нарушение от ръководен служител поради липса на критичност и даването на лош пример за подчинените му работници и служители. В мотивите на р. № 95 от 27.03.2014 г. на ВКС, IV г.о. по гр.д. № 4571/2013 г. се излага, че дисциплинарното нарушение е тежко, защото в писмените си обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ служителката отрича да го е извършила, не го признава и не изразява разкаяние, а освен това в кратък период от време преди това са и наложени други две дисциплинарни наказания - „забележка” и „предупреждение за уволнение”. Безкритичността към собственото поведение, неуважението към установените вътрешни правила на труд и етика и арогантното им пренебрегване също се отчитат като придаващи тежест на нарушението от субективна страна ( р. № 372 от 22.11.2012 г. на ВКС, IV г.о по гр.д. №1040/09 г.). Обратно, с р. № 120 от 13.04. 2011 г. на ВКС, III г.о. по гр. дело № 1333/2010 г. се отменя наложеното дисциплинарно уволнение, поради неправилно прилагане на критериите по чл. 189, ал. 1 КТ и **неотчитане на доброто и положително поведение на служителката:** критично отношение към извършеното в дадените писмени обяснения, както и обстоятелството, че е заемала длъжността в продължение на 20 години, без да ѝ е налагано дисциплинарно наказание.