
СТАТИИ

ТЕЖКОТО ДИСЦИПЛИНАРНО НАРУШЕНИЕ В ПРАКТИКАТА НА ВЪРХОВНИЯ КАСАЦИОНЕН СЪД

*Васил Мръчков**

Тежкото дисциплинарно нарушение е легално понятие. Това ще рече, че се употребява в закона и по този начин придобива официален характер, става широко известно и законът му придава правно значение. За първи път то беше въведено в чл. 190, т. 6 от Кодекса на труда от 1986 г. и от тогава насам не е променяно. Променяна е само номерацията на законовия текст. Сега то се съдържа в чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ. Следователно тежкото дисциплинарно нарушение има стабилно присъствие в Кодекса на труда и е трайно установено както в закона, така и в съдебната практика и в правната доктрина¹. Съдебната практика на ВКС допринесе за неговото законосъобразно прилагане.

Съгласно чл. 190 КТ дисциплинарното уволнение като най-тежко дисциплинарно наказание се налага само когато е извършено тежко дисциплинарно нарушение от работника или служителя (р. № 498–08–IV г. о.). То потвърждава принципа на пропорционалност и справедливост при налагане на дисциплинарното наказание. Това правило се извежда по тълкувателен път от чл. 190 КТ. В неговата ал. 1, т. 7 се предвижда, че дисциплинарното уволнение може да се налага не само в случаите, които са изброени в чл. 190, ал. 1, т. 1–6 КТ (три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час, неявяване на работа в течение на два последователни работни дни, системни нарушения на трудовата дисциплина, злоупотреба с доверието на работодателя и т.н.), но „и при други тежки дисциплинарни нарушения“. Оттук се правят три извода: а) изброените нарушения в чл. 190, ал. 1, т. 1–6 КТ са тежки; б) изброяването им в

* Професор, доктор на юридическите науки.

¹ **Василев, Ат.** – В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. С.: Сиби, 2016, 633–634; **Мръчков, В.** Трудово право. 9. изд. С.: Сиби, 2015, 653–659; **Средкова, Кр.** Трудово право. Особена част. Дял I. Индивидуално трудово правоотношение. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, 460–462; **Милованов, Кр.** Трудов договор. 2. изд. С.: ИК „Труд и право“, 374–385; **Първанов, М.** Преглед на практиката на ВКС по трудови спорове за периода 2008–2014 г. – Дайджест „Труд и право“, ноември 2015, 33–37.

чл. 190, ал. 1, т. 1–6 е примерно, щом като законът изрично допуска дисциплинарно уволнение „и за други тежки дисциплинарни нарушения“; в) другите дисциплинарни нарушения трябва да бъдат също така тежки.

Това определя ключовото значение на тежкото дисциплинарно нарушение и налага да се изясни неговото съдържание.

Тежкото дисциплинарно нарушение е легално установено, но не е легално определено, т.е. Кодексът на труда не съдържа дефиниция за него. То е от така наречените оценъчни понятия в правото, което законодателят тук не се е наел легално да определя. Това е правилно, като се има предвид голямото разнообразие от дисциплинарни нарушения, които могат да се окажат тежки в даден случай с оглед на специфичната обстановка, в която са извършени, но не може да се обхванат в една кратка законова дефиниция. Разкриването на неговото съдържание и съобразяването със стотици и хиляди разнообразни прояви от трудовото ежедневие е предоставено на съдебната практика, а на доктрината – да обобщи признаците му.

Налагането на дисциплинарно уволнение като най-тежко дисциплинарно наказание на работниците и служителите само за тежко дисциплинарно нарушение изразява в областта на дисциплинарната отговорност и на дисциплинарното наказване на работниците и служителите една обща идея на правото в областта на наказването за правонарушения: идеята за пропорционалност на наказването на тежестта на нарушението. Тя е позната на Конституцията с определяне на отговорността на президента и вицепрезидента и предсрочното им освобождаване (при т.нар. импийчмънт) – само при измяна и нарушение на Конституцията (чл. 103 от Конституцията); на магистратите – за дисциплинарно освобождаване (уволнение) – при тежко нарушение или системно неизпълнение на служебните задължения, както и за действия, които накърняват престижа на съдебната власт (чл. 129, ал. 3, т. 5 от Конституцията); при налагането на наказание от съда за „тежко престъпление“ и за „особено тежкия случай на извършено престъпление“ (чл. 93, т. 8 и 9 НК); за определяне на тежестта на административно наказание според тежестта на административното нарушение (чл. 27 ЗАНН); за определяне на дисциплинарното уволнение на държавния служител за тежки дисциплинарни нарушения (арг. от чл. 91 ЗДСл) и др. А пропорционалността на наказанието и неговото съизмеряване с тежестта на извършеното правонарушение е израз на справедливостта при неговото определяне – като общочовешка ценност, която прогласява преамбюлът на Конституцията в абз. 2. Тази обща идея на правото се провежда в областта на дисциплинарното наказване на работниците и служителите по Кодекса на труда и при налагане на дисциплинарното уволнение за тежко дисциплинарно нарушение.

Преди да се установи характерът на тежко дисциплинарно нарушение, трябва да се установи наличието на дисциплинарно нарушение на работника или служителя като родово понятие, защото тежкото дисциплинарно нарушение е негов вид със спе-

цифични признаци, които правят дисциплинарното нарушение тежко. А когато не е налице изобщо дисциплинарно нарушение, няма място и за тежко дисциплинарно нарушение. Такива случаи в практиката има: неправомерно издадени болнични листове от лекуващия лекар или от ЛКК, които при обжалването им са оценени като незаконсъобразни и отменени от ТЕЛК и НЕЛК, но едновременно работникът или служителят е отсъствал от работа поради временна неработоспособност, която тези актове са удостоверявали. В тези случаи преценката на медицинските органи, които са издали тези болнични листове, макар и оказала се неправилна, най-често не може да се вмени във вина на работника или служителя, който ги е използвал. А вината съгласно чл. 186, изр. 1 КТ е основен признак на дисциплинарното нарушение (р. № 197–08–IV г. о., р. № 200–08–IV г. о., р. № 452–08–IV г. о. и др.). Не е налице виновно поведение на работника и когато той е отсъствал от работа два последователни дни, единият от които (съботен ден) се оказал работен ден поради разместването на работните дни от Министерския съвет по чл. 154, ал. 2 КТ, поради което този съботен ден е бил обявен за работен ден, а той не е знаел за това (р. № 83–08–I г. о.). Не е налице дисциплинарно нарушение и когато то е извършено при работа, която работникът или служителят фактически изпълнява, но това не е работа по трудовото му правоотношение по сключения трудов договор, без да са налице обстоятелствата на чл. 120 КТ (р. № 469–08–IV г. о.). Ето защо, преди да прецени дали дисциплинарното нарушение е тежко, ВКС с основание търси да установи, че дисциплинарно нарушение е извършено, и едва след това преценява дали то е тежко, или не е.

В отделни свои решения ВКС, макар и инцидентно, сполучливо посочва основните признаци на тежкото дисциплинарно нарушение: значимост на неизпълненото задължение; формата на вината (умисъл или груба небрежност, а не обикновена или лека небрежност); обстоятелствата, при които е извършено конкретното дисциплинарно нарушение; поведението на работника или служителя – дали признава и съжалява, че го е извършил, и дали се разкайва, или въпреки наличието на убедителни доказателства продължава да отрича (р. № 59–08–III г. о.). Към примерно посочените признаци би могло да се прибавят още: настъпилите вредни последици от нарушението; отражението му върху останалите работници и служители; обществената оценка на извършеното дисциплинарно нарушение и др. Изобщо тежкото дисциплинарно нарушение трябва да се схваща като обобщена и комплексна правна характеристика на дисциплинарното нарушение, която включва всички признаци на конкретното извършено нарушение и настъпилите от него последици (р. № 194–14–IV г. о., р. № 2290–14–IV г. о., р. № 68–14–IV г. о. и др.).

Тежките дисциплинарни нарушения са изброени примерно в чл. 190, ал. 1 КТ. По-голямата част от тях са изброени в чл. 190, ал. 1 (т. 1–6) КТ. Те може да се извлекат и от примерното изброяване на дисциплинарни нарушения в чл. 187, т. 1–10

КТ. И двете примерни изброявания на дисциплинарните нарушения – по чл. 187 и чл. 190, ал. 1 КТ, поставят два въпроса.

Първият е, че самият факт на включването на тежките дисциплинарни нарушения в изброяването им в чл. 190, ал. 1 КТ не ги прави сам по себе си тежки във всеки конкретен случай поради обстоятелството, че те са предвидени в примерното изброяване по чл. 190, ал. 1 КТ. Смисълът на това изброяване е да насочи вниманието на работодателите и съдилищата, че тези нарушения могат поначало или по-често да се окажат тежки, да привлече вниманието им към задълбочена преценка на възможността в конкретния случай дисциплинарното нарушение да е тежко. Но законодателят не позволява на работодателя и на съда във всички случаи да оценяват тези нарушения като тежки само защото са включени в изброяването на чл. 190, ал. 1, т. 1–6 КТ. Този извод сега следва и от разпоредбата на чл. 190, ал. 2 КТ от 2001 г., съгласно който „дисциплинарно уволнение по ал. 1 (на чл. 190) се налага при съобразяване с критериите по чл. 189, ал. 1“. Заслужава да се отбележи, че ВКС не достигна изведнъж до това според мен правилно разбиране, а едва през 1998 г. – след няколкогодишни колебания. Но оттогава насам се придържа последователно към него².

Вторият въпрос, на който ВКС уместно обръща внимание, е, че тежко може да се окаже и да бъде преценено като такова и всяко друго дисциплинарно нарушение по чл. 187 КТ, включително и дисциплинарно нарушение, което не е включено в примерното изброяване на нарушенията по чл. 187, т. 10 КТ. „Всяко друго дисциплинарно нарушение“ тук означава както дисциплинарно нарушение по чл. 187, т. 1–9 КТ, което не е включено в изброяването по чл. 190, ал. 1 КТ, така и всяко друго дисциплинарно нарушение по чл. 187, т. 10 КТ, което се състои в нарушаването на други закони, подзаконовни нормативни актове, колективния трудов договор, правилника за вътрешния трудов ред, което в конкретния случай съдържа белезите на дисциплинарно нарушение (р. № 571–08–III г. о., р. № 134–08–I г. о., р. № 135–08–I г. о., р. № 138–08–I г. о. и др.). ВКС потвърждава своето принципно становище, че тежко нарушение може да бъде и всяко друго дисциплинарно нарушение по чл. 187 и по чл. 190 КТ, което не е включено в примерното изброяване на посочените закони разпоредби, като например: явяването на работа в нетрезво състояние на оператор – товарни операции, като електромонтьор, машинист на многофакторов багер с 2,27 промила алкохол в кръвта и др. (р. № 86–08–III г. о., р. № 305–10–III г. о., р. № 293–11–III г. о.); заплахи от директор на ТП на НАП към негови подчинени и намеса в упражняване на извършваните от тях контролни проверки, лична разправа с данъчни инспектори да не извършват проверки на негов приятел (р. № 12–10–III г. о.); нарушаване на забраната, наложена от управителя на НОИ, интернет да се

² **Мръчков, В.** Критичен преглед на практиката на ВКС по трудови спорове през 1998 г. – Юридически свят, 1999, № 2, 217–219.

ползва от външен доставчик (р. № 516–10–III г. о. и др.); неизпълнение на задължението за щателна митническа проверка на цялото превозно средство, което предполага разтоварване на стоката, а не само отваряне на товарните помещения на тировете за визуален външен преглед (р. № 658–10–III г. о., р. № 740–10–III г. о.); нарушаване на технологичния ред за работа при регистрация на МПС в КАТ, без да се провери техническата изправност на автомобила от механик на техническия контрол (р. № 331–11–III г. о.); нарушаването на други закони и подзаконовни нормативни актове, което в конкретния случай съдържа белезите на тежко нарушение (р. № 571–08–III г. о., р. № 134–08–I г. о., р. № 135–08–I г. о., р. № 138–08–I г. о.); служител, пряк ръководител, който не е създал необходимата организация за отстраняване на авария на водопровода, лишил града от вода (р. № 68–14–IV г. о.); измамния начин, по който ищецът е събрал клиентските карти на клиентите, като ги е въвел в заблуждение, използвайки служебното си положение на служител в бензиностанцията, и ги е използвал да източва с тях бензин за своята лична кола, въпреки че е направил това само един път и е източил бензин за незначителната сума 21,09 лв. (р. № 236–13–III г. о.); шофьор, който е източвал бензин от служебната кола, която управлява, за да зареди личния си автомобил (р. № 246–13–IV г. о.). Такова нарушение е налице при системно неупражняван контрол върху работниците от директор по поддържане и експлоатация на железопътна инфраструктура (р. № 353–08–III г. о.); бездействие на данъчен инспектор, който по 8 данъчни ревизионни акта не е изисквал доказателства и не е изложил констатации и не е направил анализи на нарушенията (р. № 181–08–I г. о.), и др. Или пък при напускане на дежурство със сигнално-охранителна техника в нарушение на вътрешна инструкция на работодателя, която изрично забранява това (р. № 313–08–V г. о.).

Макар че размерът на имуществените вреди от дисциплинарното нарушение е елемент от преценката му за тежко, то наличието на техния незначителен размер не се оценява във всеки случай като дисквалифициращ характера на дисциплинарното нарушение като тежко. Така е например при дисциплинарното нарушение „злоупотреба с доверието на работодателя“. Трудовото правоотношение е „лично“ правоотношение, правоотношение *intuitu personae* – основано на доверието между страните, и неговото накърняване от работника или служителя, което съпровожда дисциплинарното нарушение „злоупотреба с доверието на работодателя“, се оценява като тежко. Пример за това е посоченото по-горе нарушение на „събирането на клиентските карти“ или случаите на служители – шофьори на служебни автомобили, които източват бензин от служебни автомобили и зареждат с него личните си леки автомобили, и т.н. В тези случаи ВКС оценява, и според мен с основание, като тежки нарушения поведението на служителя поради умишления характер на дисциплинарното нарушение и т.н. В последните години зачестяват случаите на тежки дисциплинарни нарушения при ползването на платения годишен отпуск. Те се изразяват в нарушаването на

чл. 173, ал. 1 КТ, съгласно който „платеният годишен отпуск се ползва с писмено разрешение от работодателя“. „С писмено разрешение от работодателя“ означава, след като е дадено такова предварително писмено разрешение от работодателя. В някои случаи ползването на платения годишен отпуск се уговаря устно между работника и прекия ръководител или работникът подава писмена молба за разрешаване на платения годишен отпуск и без да изчака получаването на отговор от работодателя, си „саморазрешава“ отпуска, отсъства от работа и започва да го ползва от желаната от него дата и с желаната от него продължителност. Подобно поведение се оценява в трайната практика на ВКС и през настоящата 2016 г. като грубо нарушение на чл. 173, ал. 1 КТ и тежко дисциплинарно нарушение на основното задължение на работника да предоставя ползването на работната си сила (р. № 2–16–III г. о., р. № 142–16–IV г. о. и др.). От друга страна, ползването на платения годишен отпуск през периода 2010–2015 г. претърпя резки промени в противоположни посоки с повече хрумвания и „команди“ от изпълнителната власт, отколкото спокойно обмисляни предложения. Тези експерименти не се потвърдиха в практиката. Действащата уредба от средата на 2015 г. предвижда работникът или служителят да ползва платения си годишен отпуск „наведнъж или на части“, без да определя на колко части. Това позволява работникът или служителят да го ползва и на повече части с по-кратка продължителност, като съобразява ползването му с грижи за децата, за гледане на болни членове на семейството и т.н., което в крайна сметка е част от свободата при ползването на платения годишен отпуск като субективно право на работника или служителя. Ето защо и в случаите, когато работникът или служителят не е спазил реда за неговото ползване с писмено разрешение на работодателя и по този начин е извършил дисциплинарно нарушение, остава общото задължение на работодателя да проучва обстоятелствата, при които е допуснато това нарушение, и да преценява тези обстоятелства като част от оценката за тежестта на нарушението. Разбира се, това важи и за съдебния контрол на всяко дисциплинарно наказание по чл. 188 КТ, включително и на най-тежкото – дисциплинарното уволнение.

Тежестта на дисциплинарното нарушение и неговият характер на тежко дисциплинарно нарушение трябва да се обосновават от работодателя в заповедта за дисциплинарно уволнение с факти и описание на белезите на нарушението, които го характеризират като тежко. Това описание не трябва да се изразява с квалификации, които работодателят му дава, като например, че ищецът – уволнен служител, е „демонстрирал грубо отношение към проверявания служител“, а трябва да се посочат „факти и данни“ за неговото „грубо отношение“, за начина, по който той го е „демонстрирал“, и т.н. (р. № 213–15–III г. о.).

Във всеки отделен случай тежестта на дисциплинарното нарушение може да се обосновава и нарушението да се преценява като тежко и поради естеството на изпълняваната работа и на нейния подчертано хуманен характер – например при упражня-

ване на лекарската професия и високото доверие, с което тя се ползва в обществото. Воден от тези съображения, ВКС в р. № 297–13–III г. о. потвърждава дисциплинарното уволнение на лекарка – директор на Дом за медико-социални грижи за деца в риск, която при продължаващо бездействие не е осигурила провеждането на задължителни профилактични прегледи на 158 от всичките 165 деца, настанени в дома. Тежко е и дисциплинарното нарушение на служител – материалноотговорно лице, който в продължение на 2 месеца не е внесъл в банката дневното постъпление от оборота в размер на 906 лв. (р. № 122–13–III г. о.). ВКС оценява като тежко дисциплинарно нарушение – злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на неговия престиж, действията на митнически служител, който по време на изпълнение на служебните си задължения е разпространявал рекламни материали на частна фирма за производство на месни произведения, срещу което е получавал като подарък колбаси, луканка и др. под. произведения на фирмата (р. № 172–15–III г. о.) и т.н.

Правилно не е оценено като тежко дисциплинарно нарушение за неупражнен контрол от директор на ОДЗ за преразход на гориво от огняр за 619 лв. (р. № 115–11–III г. о.), за закъснения на работа от призовкарка (р. № 120–11–III г. о.), невзети няколко учебни часа от учител (р. № 2–12–IV г. о.), укрити две парчета плат от шивачка и изнасянето им от фабриката (р. № 135–12–III г. о.) и др. под. Не е налице дисциплинарно нарушение и когато то е извършено при работа, която работникът фактически изпълнява, но това не е работата, която му е възложена по трудовото правоотношение със сключването на трудовия договор, без да са налице условията по чл. 120 КТ (р. № 469–08–IV г. о.).

От възприетото в Кодекса на труда и провеждано в съдебната практика разбиране, че дисциплинарното уволнение може да се налага само при наличието на тежко дисциплинарно нарушение, следва още един важен извод: при извършването на дисциплинарно уволнение в заповедта за уволнение освен фактите, които очертават състава на съответното дисциплинарно нарушение, работодателят в заповедта за дисциплинарно уволнение, освен описание на нарушението, времето и мястото на неговото извършване, както и на другите обстоятелства, посочени в чл. 195, ал. 1 КТ, трябва изрично да посочва и обосновава накратко и неговия характер на тежко дисциплинарно нарушение. Така се постига по-пълно и съобразно с изискванията на закона определяне на основанието за налаганото дисциплинарно уволнение за извършено тежко дисциплинарно нарушение и мотивиране на заповедта за уволнение, пропорционално и справедливо за извършеното тежко дисциплинарно нарушение.