

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Protection against discrimination in the implementation of disciplinary liability

,

2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106012/>
MPRA Paper No. 106012, posted 11 Feb 2021 10:23 UTC

ЗАЩИТА ОТ ДИСКРИМИНАЦИЯ ПРИ РЕАЛИЗАЦИЯ НА ДИСЦИПЛИНАРНАТА ОТГОВОРНОСТ

доц. д-р Ивайло Стайков
Нов български университет – София

I. От началото на 2004 г. действа и се прилага Законът за защита от дискриминация (ЗЗДискр). [1] В раздел I на глава II от закона (чл. 12-28) е уредена материалноправната защита от дискриминация при упражняване на правото на труд – правната регламентация на субективните права и юридическите задължения на правните субекти (работодател и работник или служител), реда за тяхното упражняване и изпълнение, прекратяване или осуетяване на нарушения на субективните права, санкционните последици при неизпълнение на задълженията. [2] Съобразно предмета на правно регулиране и отрасловото деление на българската правна система, правните норми, съдържащи се в разпоредбите на този раздел, трябва да се определят като трудовоправни норми. С въведените юридически забрани за дискриминация и задължения на работодателя се доразвива и детайлизира основният принцип на трудовото право по чл. 8, ал. 3 КТ за равенство във възможностите и премахване на дискриминацията в труда. [3] Така се изгражда философията и отделните нормативни разрешения на българското антидискриминационно трудово законодателство. [4]

При цялостния теоретичен анализ на правните разпоредби от този раздел на закона се вижда, че материалноправната защита от дискриминация се свързва с различните етапи от съществуването на динамичното индивидуално трудово правоотношение – възникване, функциониране (изпълнение) и прекратяване. Антидискриминационните правни норми се отнасят до почти всички основни правни институти на действащото обективно трудово право, като с малки изключения, подредбата им в раздела на ЗЗДискр следва правната систематика и логика на Кодекса на труда.

II. Разпоредбата на чл. 20 ЗЗДискр е посветена на антидискриминационния аспект на един от основните институти на трудовото право – трудовата дисциплина и пряко свързаната с нея дисциплинарна отговорност. [5] Трудовата дисциплина е един от типичните и специфични за трудовото право институти поради нейното важно обществено и правно значение. Дисциплинарната отговорност възниква при нарушение на трудовата дисциплина. [6] По действащото българско право дисциплинарната отговорност е самостоятелен вид юридическа отговорност, отнасяща се към категорията на личните отговорности.

Член 20 ЗЗДискр въвежда допълнителна правна регламентация на реализацията на тази отговорност и хода на дисциплинарното производство – фазата (стадия) на определяне от работодателя като

дисциплинарнонаказващ орган на вида на дисциплинарното наказание. [7] Това е този етап от производството, в който след като работодателят е събрал всички доказателства по случая, направил им е правна оценка, и е стигнал до извода, че е извършено дисциплинарно нарушение от конкретен работник или служител, е решил да му наложи дисциплинарно наказание. Логически следващото правно действие е изборът на конкретното по вид дисциплинарно наказание измежду трите, посочени в чл. 188 КТ.

III. В чл. 20 ЗЗДискр се урежда антидискриминационният аспект на определянето (избора) от работодателя на дисциплинарното наказание. Задълженията на работодателя преди налагане на дисциплинарното наказание, издаването и връчването на заповедта за дисциплинарно наказание са правни действия в хода на дисциплинарното производство, които са изрично и по императивен начин установени от закона. При тяхното извършване работодателят няма право и възможност на преценка дали и по какъв начин да ги извърши. Не така стоят нещата при определяне на самото по вид дисциплинарно наказание и съобразяването с критериите по чл. 189 КТ. Тук работодателят има възможност за субективна (дискреционна) преценка, която, разбира се, подлежи на последващ съдебен контрол. При извършване на тази преценка той може да бъде повлиян и мотивиран от действително или предполагаемо наличие или липса на дискриминационен признак по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр спрямо виновния работник или служител. Това се отнася особено до спазването на критериите за определяне на вида дисциплинарно наказание. Мотивираното от дискриминационни подбуди дисциплинарно наказание на общо основание ще представлява акт на трудова дискриминация. За предотвратяване на тази форма на дискриминиране е създадена в обективното право разпоредбата на чл. 20 ЗЗДискр. Въз основа на казаното може да се направи **предложение de lege ferenda** за подобряване редакцията на чл. 20, като думата “налагане” се замени с “определяне”. Така редакцията на разпоредбата ще отговаря точно на замисъла, който е вложен в нея и ще се постигне необходимата съгласуваност между нея и съответните разпоредби в Кодекса на труда.

В чл. 20 ЗЗДискр се съдържа **юридическо задължение** за работодателя да прилага еднакви критерии при определяне на дисциплинарни наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от закона. Адресат на задължението е **работодаателят като дисциплинарнонаказващ орган**. [8] В чл. 192, ал. 1 КТ е предвидена възможност дисциплинарните наказания да се налагат и от определено от работодателя лице. Това може да е ръководителят на поделение, цех, отдел и т.н. в предприятието или непосредственият ръководител. Неговата дисциплинарна власт произтича от нарочен упълномощителен акт от работодателя. Трябва да се приеме, че задължението по чл. 20 ЗЗДискр се отнася и за непосредствения ръководител, когато му е делегирано правомощието да налага дисциплинарни наказания.

Критериите за определяне на дисциплинарното наказание са посочени в чл. 189, ал. 1 КТ и са: тежестта на нарушението; обстоятелствата, при които е извършено; поведението на работника или служителя. Тяхното подробно обсъждане е извън предмета и задачите на настоящото изследване. [9] Резултатът от оценъчната дейност спрямо всеки един от тях, която извършва работодателят, е от значение за избора на конкретното дисциплинарно наказание. Това е важно, защото изброените изчерпателно в чл. 188 КТ дисциплинарни наказания са градиращи по възходяща линия на тежестта на наказанието: най-лекото – забележка, средното по тежест – предупреждение за уволнение и най-тежкото – дисциплинарно уволнение. Извършвайки оценъчната дейност на посочените в закона обстоятелства (прилагайки критериите) и изборът на дисциплинарното наказание по тежест на правната санкция, работодателят не трябва да се ръководи от наличието или липсата на дискриминационен признак спрямо работника или служителя, подведен под дисциплинарна отговорност. Така трябва да се разбира законното изискване по чл. 20 ЗЗДискр за **еднакво прилагане** на тези критерии без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1 от този закон.

IV. Нееднакво прилагане на критерия “тежест на нарушението” ще е налице, когато работодателят избере и наложи различни наказания спрямо различни работници или служители за едни и същи по фактически състав и тежест дисциплинарни нарушения. Например и двамата работници или служители произвеждат некачествена продукция в един и същи обем и с идентични дефекти (чл. 187, т. 4 КТ), не са се явили на работа в течение на два последователни работни дни (чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ) или не са изпълнили в срок и по съответния начин едно и също законно нареждане на работодателя (чл. 187, т. 7 КТ). Но спрямо единия работник или служител е налице дискриминационен признак – той е представител на етническа група, представляваща малцинство в трудовия колектив на предприятието (например ром); има друго гражданство и/или народност (бежанец – афганистанец); изповядва друга религия или вяра (мюсюлманин, будист); пол (например жена в преобладаващ мъжки трудов колектив); неговата сексуална ориентация се различава от тази на мнозинството и т.н. Спрямо този работник или служител работодателят преценява, че тежестта на неговото нарушение е по-голяма (което очевидно не отговаря на обективната истина) и поради това му налага по-тежко наказание в сравнение с другия работник или служител, който е наказан с по-леко наказание. Ако единственият мотив за този избор на работодателя е наличието (респ. спрямо другия работник или служител – липсата) на дискриминационен признак (т.е. при равни други условия), работодателят извършва акт на дискриминация. Работодаателят е направил неправилна (незаконосъобразна) преценка за съотношението между тежестта на нарушението и тежестта на наказанието. Нарушен е правният принцип за справедливост, като неправомерното поведение на работодателя е провокирано от и е следствие

от намерение за дискриминация. Примерите могат да бъдат умножени спрямо всеки от дискриминационните признаци по чл. 4, ал. 1 от закона, като при това може да е налице и предпоставката за множествена дискриминация – наличие на повече от един признак. [10] Същото важи и за отделните видове дисциплинарни нарушения.

По отношение на втория критерий – обстоятелствата, при които е извършено нарушението на трудовата дисциплина, работодателят ще е в неизпълнение на задължението си по чл. 20 ЗЗДискр, ако не положи необходимите усилия за установяване по безспорен начин на всички значими за нарушението обстоятелства спрямо единия работник или служител и неговото нарушение – например не събере относимите писмени и/или устни доказателствени средства, доказващи или опровергаващи факта на нарушението, вината на дееца и други, както и ако извърши тази дейност изборително. Непълното установяване на обстоятелствата във връзка с нарушението и неговия извършител, както и игнорирането на определени факти или доказателства (за деянието на единия работник или служител, но не и за другия), ако е продиктувано от намерение за дискриминация, води не само до незаконно определяне и налагане на дисциплинарно наказание, но е и акт на дискриминация.

Дискриминационен акт е налице и когато работодателят неправилно оцени при определяне на дисциплинарното наказание и третия критерий – поведението на работника или служителя. Същото важи и ако работодателят просто не вземе предвид миналото трудово поведение на работника или служителя или определени негови моменти, които могат да натежат при избора на по-леко, респективно по-тежко дисциплинарно наказание. Това всъщност е неприлагане на този критерий, мотивирано от дискриминационни мотиви.

Дискриминация при реализацията на дисциплинарната отговорност има не само в разгледаната хипотеза, но и всякога, когато има незаконосъобразно прилагане на критериите по чл. 189, ал. 1 КТ спрямо конкретен работник или служител – извършител на дисциплинарно нарушение, като спрямо него е налице (респективно липсва) някакъв дискриминационен признак и именно това е мотивирало поведението на работодателя.

V. В разпоредбата на чл. 20 ЗЗДискр се посочват само “критерии при налагане на дисциплинарни наказания” и се изисква от работодателя тяхното еднакво прилагане спрямо всички работници и служители в предприятието. В трудовоправната наука е анализирано, че работодателят избирайки дисциплинарното наказание, което ще наложи на провинилия се работник или служител е длъжен да се ръководи не само от посочените критерии, но и да спазва една **забрана**. [11] Тя е нормирана в чл. 189, ал. 2 КТ и гласи, че за едно и също нарушение на трудовата дисциплина може да се наложи само едно дисциплинарно наказание. Това е правилото “Non bis in idem” (“не два

пъти за едно и също нещо”) при реализацията на всяка репресивна юридическа отговорност. Тази забрана от друга гледна точка също представлява критерий при дисциплинарното наказване – **критерий за еднократност** на наказанието. Това е видно и от самото заглавие на разпоредбата на чл. 189 КТ. Във връзка с антидискриминационната проблематика на дисциплинарното наказване, трябва да се отбележи, че задължението на работодателя за равно третиране на всички работници и служители по отношение на дисциплинарната отговорност обхваща еднаквото прилагане и на тази забрана. Налагането на второ наказание на работник или служител за едно и също нарушение на трудовата дисциплина, когато в основата на това стои дискриминационно намерение, е не само нарушение на императивна правна норма, водещо до незаконност на дисциплинарното наказание, но и проява на трудова дискриминация. Независимо от това, че подобен извод може да се направи по тълкувателен път, като **предложение de lege ferenda** разпоредбата на чл. 20 може да се прередактира, като след думата “критерии” се добавят думите “за определяне и еднократност”. Вече се направи едно предложение относно изменение на чл. 20 ЗЗДискр. Ако трябва двете предложения да се обединят в едно, бъдещата редакция на тази разпоредба би трябвало да бъде такава:

“Работодателят прилага еднакви критерии за определяне и еднократност на дисциплинарните наказания без оглед на признаците по чл. 4, ал. 1”.

VI. Въпросът за недискриминационния избор на дисциплинарно наказание стои с особена острота по отношение на най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение, предвид на това, че освен правна санкция, то е и основание за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя без предизвестие (чл. 330, ал. 2, т. 6 във вр. с чл. 188, т. 3 КТ). Неслучайно при промените в КТ от март 2001 г. се създаде нова ал. 2 на чл. 190, според която дисциплинарно уволнение по ал. 1 се налага при съобразяване с критериите по чл. 189, ал. 1 КТ. Внезапното, рязко и отведнъж едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя може да бъде втори и съществен мотив, който, съчетавайки се с дискриминационния мотив, да доведе до избора на най-тежкото дисциплинарно наказание, без в конкретния случай тежестта на нарушението да налага уволнение. При тази хипотеза извършеното от работника или служителя е само търсения повод от работодателя, за да прекрати по този начин трудовото правоотношение.

Неправилното (незаконното) уволнение без предизвестие на това основание е извършено с цел дискриминиране на работника или служителя. Работодателят е извършил две правонарушения – неправилно уволнение и акт на трудова дискриминация. Разбира се, при трудов спор относно незаконност на дисциплинарното уволнение, в който се твърди наличие на дискриминационен мотив, последният на общо основание трябва да бъде

доказан. Тук е мястото да се посочи нормативното разрешение по чл. 9 ЗЗДискр. [12] Съгласно него, в производство за защита от дискриминация, след като страната, която твърди, че е жертва на дискриминация, докаже факти, от които може да се направи извод, че е налице дискриминация, ответната страна трябва да докаже, че правото на равно третиране не е нарушено. Правната разпоредба е новост за българското трудово и процесуално право. Тя размества доказателствената тежест в един административен процес пред Комисията за защита от дискриминация или съдебен граждански исков процес в полза на дискриминираното лице, включително и когато става въпрос за дискриминация в трудовите отношения. Процедурното правило е възприето и в Директива 97/80/ЕС от 15 декември 1997 г. относно доказателствената тежест в случаите на дискриминация основана на пол (вж. чл. 4). Директивата въведе нови стандарти за държавите членки на Европейския съюз и нейното прилагане предполага промени в правната теория и практика, предвид на това, че правните им системи са основани на класическите процесуални норми за доказване. Директивата е относима само към половата дискриминация. ЗЗДискр генерализира принципа за разместване на доказателствената тежест в две насоки – по отношение на всички дискриминационни признаци и спрямо дискриминацията във всички сфери на обществения живот. [13] Новото процедурно правило е предизвикателство пред традиционното правно мислене на българските магистрати и за неговото ефективно прилагане ще трябва време и усилия не само на българския съд, но и на цялото общество.

БЕЛЕЖКИ:

[1] Обн., ДВ, бр. 86 от 2003 г., изм. и доп. По прилагането на закона има натрупана немалко административна практика на Комисията за защита от дискриминация, както и съдебна практика.

[2] За отделните аспекти на забраната и защитата от дискриминация в трудовите отношения по ЗЗДискр вж. подробно **Стайков, Ив.** Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, бр. 1, с. 22-42; **от него:** Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. I. Сб. в памет на доц. Ел. Христова. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 128-149; Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, бр. 1, с. 117-134; Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, бр. 1, с. 101-116; Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, бр. 5-6, с. 101-121; Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, бр. 6, с. 16-31.

[3] Забраната за дискриминация е отдава позната на българското законодателство. На основата на богата международноправна и вътрешноправна уредба на тази забрана в трудовоправната литература е обоснован принципът за равенството във възможностите и предотвратяването на всички форми на дискриминация в труда като един от основните общи принципи на трудовото право. Анализ на съдържанието на този основен принцип на трудовото право вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 7-мо изд. С.: Сиби, 2010, с. 68-73; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 43-44; **Средкова Кр.** Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2010, с. 132-134.

[4] От гледна точка на юридическата техника и правната систематика специалните норми, уреждащи забраната за дискриминация в трудовите отношения следваше да бъдат включени в Кодекса на труда на съответното им систематично място. Това щеше да доведе до по-добра прегледност и възможност за запознаване на адресатите на правните норми със съдържанието им. Така би се улеснило и правораздаването в областта на защитата от трудова дискриминация.

[5] За трудовата дисциплина и дисциплинарната отговорност вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: Наука и изкуство, 1957, с. 377-415; **Милованов, Кр.** Трудовата дисциплина като институт на трудовото право. – Годишник на Софийския университет. ЮФ. Т. LXIV, С., 1981, с. 60-96; **от него:** Дисциплинарна отговорност. С.: Партиздат, 1988; **Ангушева, В.** Уредбата на трудовата дисциплина в новия Кодекс на труда. – Във: *Въпроси на новия Кодекс на труда*. С.: ДРНЗ „Г. Кирков”, 1986, с. 37-49; **Средкова, Кр.** Трудово право на Република България. Лекции. Трудова дисциплина. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 1997; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 271-278; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 469-485.

[6] Вж. за правната същност и особеностите на дисциплинарното нарушение **Милованов, Кр.** Понятието нарушение на трудовата дисциплина. – В: Известия на Института за правни науки. Т. 14. Кн. 2. С., 1964, с. 135-178; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 278-282; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 474-477; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял Първи – Индивидуално трудово право. Лекции. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2011, с. 356-357.

[7] За обособяването на отделни фази (стадии, етапи) в развитието на дисциплинарното производство вж. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 488-489, 491-496; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял Първи – Индивидуално трудово право. Лекции. Цит. съч., с. 363-366.

[8] За субектите на дисциплинарната власт (дисциплинарнонаказващите органи) вж. **Мръчков, В.** – В: *Мръчков, В., Д. Каменов, М. Сотирова.* Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 213-214; **от него: Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч.,

с. 489-490; **Топалов, М.** Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 140-144; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 299-301; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял Първи – Индивидуално трудово право. Лекции. Цит. съч., с. 357-258.

[9] За тези критерии вж. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 494-495; **Василев, Ат.** – В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 3-то прер. и доп. Сиби, С., 1996, с. 343-344; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял Първи – Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 360-361.

[10] Вж. легалната дефиниция на множествена дискриминация в § 1, т. 11 ДР на ЗЗДискр.

[11] Така **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 297-298; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 495.

[12] Процесуалната норма на чл. 9 ЗЗДискр може да бъде предмет на самостоятелно изследване. Правилото за доказателствената тежест, което се съдържа в нея, излиза от предмета на настоящия анализ. Поради нейната новост и значение за трудовото правораздаване, тя се маркира накратко.

[13] В законодателството на някои държави процесуалното правило за тежестта на доказване също е генерализирано за всички дискриминационни признаци в областта на трудовата дискриминация. Например в Кодекса на труда на Унгария при съдебни спорове, свързани с прояви на дискриминация на работното място, работодателят е длъжен да докаже, че с действията си не е нарушил забраната за дискриминация. С поправки в Гражданския процесуален кодекс на Чехия тежестта на доказване при съдебни дела, свързани с дискриминация на работното място, е прехвърлена от ищеца – работник към ответника – работодател.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Ангушева, В. Уредбата на трудовата дисциплина в новия Кодекс на труда. – Във: Въпроси на новия Кодекс на труда. С.: ДРНЗ „Г. Кирков”, 1986, с. 37-49.
2. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
3. Василев, Ат. – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 3-то прераб. и доп. С.: Сиби, 1996, с. 343-344.
4. Милованов, Кр. Понятието нарушение на трудовата дисциплина. – В: Известия на Института за правни науки. Том 14. Кн. 2. С.: Издателство на БАН, 1964, с. 135-178.
5. Милованов, Кр. Трудовата дисциплина като институт на трудовото право. – Годишник на Софийския университет. ЮФ. Том LXIV. С., 1981, с. 60-96.
6. Милованов, Кр. Дисциплинарна отговорност. С.: Партиздат, 1988.

7. Мръчков, В. – В: Мръчков, В., Д. Каменов, М. Сотирова. Работодателят в трудовите отношения. С.: Оргсистем, 1993, с. 213-214.
8. Мръчков, В. Трудово право. 7-мо прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2010.
9. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
10. Средкова, Кр. Трудово право на Република България. Лекции. Трудова дисциплина. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 1997.
11. Средкова Кр. Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010.
12. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял първи. Индивидуално трудово право. Лекции. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011.
13. Стайков, Ив. Понятие за дискриминация в трудовите отношения. – Правен преглед, 2005, № 1, с. 22-42.
14. Стайков, Ив. Защита от дискриминация при наемане на работа. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том I. Сборник в памет на доц. Ел. Христова. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2004, с. 128-149.
15. Стайков, Ив. Задължения на работодателя за предотвратяване на дискриминационни актове на работното място. – Юридически свят, 2004, № 1, с. 117-134.
16. Стайков, Ив. Защита от дискриминация на работници или служители с намалена работоспособност. – Правен преглед, 2004, № 1, с. 101-116.
17. Стайков, Ив. Забрана за дискриминация при определяне и изплащане на трудовото възнаграждение. – Търговско право, 2005, № 5-6, с. 101-121.
18. Стайков, Ив. Дискриминация при прекратяване на трудовото правоотношение. – Съвременно право, 2003, № 6, с. 16-31.
19. Топалов, М. Работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение. С.: Сиби, 1997, с. 140-144.

Забележки:

1. Статията е съобразена с действащото българско законодателство, административната и съдебна практика към 1 април 2012 година.
2. Статията е публикувана в Сборник научни трудове от Юбилейната научна конференция по повод 10 години от създаването на НВУ „Васил Левски“, 14-15 юни 2012 г. Том 5 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, Велико Търново, 2012, с. 163-170. ISBN 978-954-753-095-9