

Злоупотребата с доверието на работодателя като дисциплинарно нарушение съобразно българското трудово законодателство

адв. Любен Тодев

Един от основните въпроси на трудовото право е оспорването на прекратяването на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя. В практиката си Върховният касационен съд приема, че процедурата по уволнение трябва да е основана на реално съществуващи факти и да е проведена при точно спазване на изискванията на закона, което често се оказва трудно за работодателите – затова и работниците или служителите често имат успех при воденето на искове за отмяна на незаконно уволнение. Поставените от Кодекса на труда изисквания към уволнението гарантират правата на работниците или служителите, но поставят въпроса дали възможността на работодателя да избира своите подчинени не е прекалено ограничена. Дори и в момента постоянната комисия по труд, социалната и демографската политика към Народното събрание обсъжда ограничаване на предоставената на определени категории работници или служители предварителна закрила срещу уволнение, както и разширяване на предвидените в полза на работодателя възможности за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение.

Дори и след провеждането на тези изменения в Кодекса на труда остава въпросът при какви условия работодателят може да ангажира дисциплинарната отговорност на работник или служител с оглед неизпълнение на трудовите му задължения, като при необходимост дори да наложи наказание дисциплинарно уволнение. Това налага да бъдат разгледани основните задължения на работника или служителя и връзката им с нормалното протичане на трудовия процес, както и възможностите на работодателя да гарантира точното им изпълнение чрез производството за налагане на дисциплинарно наказание.

Второстепенно значение на пръв поглед може да бъде отдадено на задължението на работника или служителя да бъде лоялен към работодателя – като не злоупотребява с неговото доверие, не разпространява поверителна информация и пази доброто име на предприятието. Нарушението на това задължение обаче изрично е определено като дисциплинарно нарушение, а злоупотребата с доверието на работодателя и разпространяването на поверителна за него информация е тежко нарушение, за което изрично е предвидена възможност да бъде наложено наказание дисциплинарно уволнение.

Това законодателно решение е обосновано с необходимостта на работодателя да може да има доверие на своите работници и служители – на тях са предоставени определени активи на предприятието, имат достъп до чувствителна информация, а и често са лицето на работодателя пред неговите партньори и клиенти. В редица случаи самото нарушаване на задълженията на работника или служителя може да не нанася големи вреди за работодателя – дали върху неговата репутация или върху имуществото му – и тези вреди могат да бъдат възстановени в пълен размер чрез ангажиране имуществената

отговорност на работника или служителя. Когато обаче от поведението на служителя личи намерение да се възползва от предоставения му от работодателя достъп до материалните и нематериалните активи на предприятието или неполагане на необходимите усилия за точно изпълнение на трудовите задължения, вече е налице нарушение на задължението за лоялност. Изплащането на парично обезщетение в този случай не е достатъчно за възстановяване на съществуващото преди това положение – провинилият се работник или служител не може да предостави гаранция, че поведението му няма да се повтори, а е нецелесъобразно да се очаква от страна на работодателя да го следи непрекъснато. Затова и Кодексът на труда предвижда възможност работодателят да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя, съобразно тежестта на извършеното нарушение.

Поведението на работника или служителя, което може да съставлява нарушение на задължението за лоялност, е най-различно, като съдебната практика извежда една обща негова характеристика – във всеки случай трябва да е накърнена връзката на доверие, съществуваща между страните. Като примери в това отношение могат да бъдат посочени възползването от служебното положение за извличане на имотна облага за себе си или за друго (например възползване от отстъпки, които са предоставени само на клиенти, или обратно – предоставяне на клиенти на отстъпка, която е предвидена само за работници или служители на работодателя), уронване на доброто име на работодателя (чрез най-широк кръг действия, включително и чрез нарушаване на съществуващи етични правила за поведение на работниците или служителите). Специален случай е извършването на конкурентна дейност по време на съществуването на трудовото правоотношение – в този случай работникът или служителят използва предоставените материални активи или поне придобития при работодателят опит, за да извършва същата работа. Извършването на конкурентна дейност в този случай представлява нарушение на задължението за лоялност и може да бъде забранено изрично още при назначаването на работника или служителя. Такава клауза в трудовия договор ще е валидна – за разлика от забраната за извършване на конкурентна дейност след освобождаването на работника или служителя, за която в практиката си Върховният касационен съд приема, че накърнява конституционното право на свободен избор на професия и място на работа.

Извличането на облага от поведението не е задължителен елемент на дисциплинарното нарушение „злоупотреба с доверие“ – Върховният касационен съд в трайната си практика приема, че е достатъчно работникът или служителят да не е оправдал оказаното му доверие. Не е необходимо от нарушението да са настъпили вреди за работодателя. Съдебната практика приема, че е налице злоупотреба с доверие дори доверието на работодателя да не е оправдано поради неумишлени действия на работника или служителя, изискването е само да е налице вина в гражданскоправен смисъл – т.е. да не е положена необходимата грижа за изпълнението на трудовите задължения.

Тези фактори обаче са от значение при преценка тежестта на дисциплинарното нарушение – когато от поведението на работника или служителя са настъпили вреди или

то е било умишлено, доверието на работодателя е накърнено в по-голяма степен. Съответно, в този случай ще е обосновано налагането на по-тежко дисциплинарно нарушение. Фактор при преценка тежестта на нарушението е и какви са възложените на служителя задължения и отговорности – работодателят оказва по-голямо доверие на работниците и служителите, на които е възложил ръководни или контролни функции. Индикации за значението на доверието са възможността на работодателя за непосредствен контрол (т.е. по-тежко нарушение ще е злоупотребата с доверие, извършена от работник или служител, на когото поради характера на работата е дадена по-голяма свобода при вземането на решения и отчитането на извършената работа), съответно на работника или служителя да се свързва пряко с партньори и клиенти на работодателя.

Неизпълнението на задължението на работника или служителя за лоялност към работодателя е сериозно нарушение на трудовата дисциплина, но за валидно налагане на дисциплинарно наказание във всички случаи трябва да бъдат спазени предвидените от Кодекса на труда изисквания – за съразмерност и еднократност на наказанието, за предоставяне на възможност работника или служителя да даде обяснения за поведението си, за сроковете за издаване и за формата и съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание.