

Ключови думи:

дисциплинарно уволнение,
правни последици, трудова
дееспособност, правна
санкция, трудово право

Ivaylo Staykov

**Reflex Legal Consequences of
Disciplinary Dismissal**

Keywords:

*Disciplinary Dismissal, Legal
Consequences, Labour Legal
Capacity, Legal Sanction,
Labour Law*

Disciplinary dismissal has the main (direct) legal consequence of the sudden and immediate termination of the employment relationship. The current Bulgarian legislation also regulates the so-called reflexive (side) and secondary consequences of disciplinary dismissal. The common and unifying factor between these reflexive consequences, which are different in content, is their unfavorable nature for the disciplinary dismissed person. In some cases, the secondary negative legal consequences caused by disciplinary dismissal are superimposed on the termination of the employment relationship itself, i. e. they have legal effect between the parties to the already terminated employment relationship. In other cases, the secondary negative consequences arise and affect other types of legal relationships. The reflexive (side) consequences of the disciplinary dismissal can be systematized into three groups: limitation of the individual's labour legal capacity; occurrence of unfavorable property consequences and occurrence of other unfavorable consequences. The commonality between the normative hypotheses of these three groups of reflex consequences of disciplinary dismissal is their sanctioning nature. The legal norms that regulate them are typical sanctioning legal norms. The regulated legal sanction is superimposed and complements the legal sanction that is contained in the disciplinary dismissal itself as a type of disciplinary punishment.

**Assoc. Prof. Ivaylo
Staykov, Dr. Habil.**

*Member of the Law
Department of New
Bulgarian University*

e-mail: istaikov@nbu.bg

*Associate Professor
of Labour and Social
Insurance Law at the Law
Department of NBU*

Areas of specialization:

*Labour law, Social
insurance law, Anti-
discrimination law,
Comparative law,
Mediation*

*Author of monographs and
articles in professional
periodicals in Bulgaria
and abroad*

<https://doi.org/10.33919/yldnbu.24.13.3>

Ивайло Стайков

Рефлексни правни последици на дисциплинарното уволнение

Дисциплинарното уволнение има основна (пряка) правна последица внезапно и незабавно прекратяване на трудовото правоотношение. Действащото българско законодателство урежда и т. нар. рефлексни (странични) и вторични последици на дисциплинарното уволнение. Общото и обединяващото между тези различни по съдържание рефлексни последици е техният неблагоприятен за дисциплинарно уволненото лице характер. В едни случаи вторичните негативни правни последици, които предизвиква дисциплинарното уволнение се наслагват върху самото прекратяване на трудовото правоотношение, т. е. те имат правно действие между страните на вече прекратеното трудово правоотношение. В други случаи вторичните негативни последици възникват и въздействат върху други видове правоотношения. Рефлексните (странични) последици на дисциплинарното уволнение могат да се систематизират в три групи: ограничаване на трудовата дееспособност на физическото лице; възникване на неблагоприятни имуществени последици и възникване на други по характер неблагоприятни последици. Общото между нормативните хипотези на тези три групи рефлексни последици на дисциплинарното уволнение е в техния санкционен характер. Правните норми, които ги уреждат, са типични санкционни правни норми. Уредената правна санкция се наслага и допълва правната санкция, която се съдържа в самото дисциплинарно уволнение като вид дисциплинарно наказание.

I. Уводни бележки

В трудовоправната теория е изяснено, че дисциплинарното уволнение има двойка правна природа: а) то е вид дисциплинарно наказание, при това най-тежкото възможно, което работодателят може да наложи на работника или служителя за извършено от последния тежко дисциплинарно нарушение (чл. 188, т. 3 и чл. 190 КТ); и б) едно от основанията

за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие (чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ)¹.

Втората природа на дисциплинарното уволнение има основна (пряка) правна последица внезапното и незабавно прекратяване на трудовото правоотношение, която последица всъщност отразява същността на това дисциплинарно наказание. Действащото българско законодателство (закони и подзаконови нормативни актове) урежда инцидентно и по различни поводи и т. нар. рефлексни (странични) и вторични последици на дисциплинарното уволнение. Общото и обединяващото между тези различни по съдържание рефлексни последици е техният неблагоприятен за дисциплинарно уволненото лице характер. Споделям изразеното в трудовоправната литература становище от проф. Атанас Василев, че „такива неблагоприятни последици не могат да бъдат установени по друг начин, освен с нормативен акт. Недопустимо е такива последици да се установяват едностранно с правилника за вътрешния трудов ред, както и с колективен трудов договор. И двете категории актове, в съответствие с покровителственото начало, не могат да установяват по-неблагоприятни за работниците и служителите условия“².

Рефлексното правно действие на дисциплинарното уволнение се проявява в две насоки. В едни случаи вторичните негативни правни последици, които предизвиква дисциплинарното уволнение, се наслагват върху самото прекратяване на трудовото правоотношение, т. е. те имат правно действие между страните на вече прекратеното трудово правоотношение. Така дисциплинарното уволнение има характера на правовъзникващ юридически факт. В други случаи вторичните негативни правни последици възникват и въздействат върху други видове правоотношения, съобразно възприетото правно-отраслово деление на българската правна система. По отношение на тези други правоотношения дисциплинарното

¹ За дисциплинарното уволнение вж. Мръчков, В. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018, с. 517, 652, 658; Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. С.: Сиби, 2017, с. 247; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Лекции. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 359, с. 460; Василев, А. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, 276–277, 505–506; Милованов, К. Дисциплинарно уволнение. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1967; Георгиева, В. Дисциплинарно уволнение. Данъчна практика. Счетоводство. Финанси на фирмата, 8/2002, 49–52; Сербезова, С. Дисциплинарно уволнение. Труд и право, 5/2004, 16–18; Филипова, Т. Дисциплинарно уволнение. Пловдив: УИ „П. Хилендарски“, 2015; Александров, А. За дисциплинарите наказания. Труд и право, 5/2017, 19–23.

² Василев, А. Трудово право, с. 277.

уволнение има характера на правопрепятстващ, правоизменящ или правопрекратяващ юридически факт.

За правилното разбиране на следващото изложение е необходимо да се направи следното методологическо уточнение. При анализирането на т. нар. рефлексни последици на дисциплинарното уволнение изхождам от тезата, че разпоредбата на чл. 1, ал. 2 КТ, съгласно която отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, е относима към цялото действащо обективно българско право. Това означава, че приложното поле на трудовото право се разширява и с т. нар. комплексни правоотношения, в които е включено трудово правоотношение. Индивидуалното трудово правоотношение в случая възниква, осъществява се и се прекратява паралелно с друго по вид правоотношение – служебно, административно, конституционно и т. н.³

Като се вземат предвид различните уредени в действащото законодателство хипотези, рефлексните (странични) последици на дисциплинарното уволнение могат да се систематизират в три групи:

- ограничаване на трудовата дееспособност на физическото лице;
- възникване на неблагоприятни имуществени последици;
- възникване на други по характер неблагоприятни последици.

Общото между нормативните хипотези на тези три групи рефлексни (странични, вторични) последици на дисциплинарното уволнение е в техния санкционен характер. Правните норми, които ги уреждат, са типични санкционни трудовоправни норми⁴. Уредената правна санкция се наслаждава и допълва правната санкция, която се съдържа в самото дисциплинарно уволнение като вид дисциплинарно наказание.

³ Въпросът за тази правна конструкция е поставен в българската трудовоправна теория от доц. Ванюшка Ангешева. Вж. Ангешева, В. Разширяване на приложното поле на трудовото право чрез комплексни правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том IV. В памет на проф. Любомир Радоилски. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2010, 42–46. Вж. и Стайков, И. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда. С.: Авангард Прима, 2016, 21–36; Стайков, И. Трудовоправен статус на членовете на Съвета за електронни медии и сравнение с този на членовете на други колективни държавни органи. С.: Авангард Прима, 2016, 36–49; Стайков, И. Комплексно правоотношение, в което е включено трудово правоотношение. Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба. Сборник доклади от Юбилейна научна конференция 2016. Том I. Частно право. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2017, 359–367; Стайков, И. Становище относно конституционно дело № 7 от 2022 г. – трудовоправна аргументация. Съвременно право, 1/2022, 32–48.

⁴ За санкционните трудовоправни норми вж. Мръчков, В. Трудово право, с. 133; Средкова, К. Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2010, с. 115.

Настоящото научно изследване се основава на казуистичния подход и не претендира за изчерпателност на разгледаните нормативни хипотези.

II. Ограничаване на трудовата дееспособност на физическото лице като последица от дисциплинарно уволнение

1. Ограничаването на трудовата дееспособност на физическото лице се изразява в забраната то да заема определена длъжност (да изпълнява определена трудова функция) при определен работодател⁵. В посочените по-долу хипотези корелацията трудова функция – работодател е ясно и недвусмислено изразена. Трудовата дееспособност на физическо лице е в намален обем с оглед на конкретна трудова функция и конкретен работодател. Ограничаването на трудовата дееспособност на физическото лице в случая означава обективна невъзможност за възникване на индивидуално трудово правоотношение (самостоятелно съществуващо или в рамките на комплексно правоотношение) между това физическо лице и конкретен работодател. Дисциплинарното уволнение в тази хипотеза е правопрепятстващ юридически факт за възникването в правната действителност на трудово правоотношение. От друга гледна точка, правните норми, които уреждат подобни хипотези, освен че са санкционни, са и забранителни – те уреждат забрана за заемане на определена длъжност при определен работодател, т. е. забрана за възникване (учредяване) на индивидуално трудово правоотношение. Предвид редакцията на съответните санкционни правни норми, които се анализират по-долу, ограничаването на трудовата дееспособност е завинаги, а не с временен характер – ограничаването съществува, докато съответната правна норма не се измени или отмени. Може да се приеме, че на практика това е лишаване от трудова дееспособност на физическото лице да заема определена длъжност при определен работодател, т. е. императивна забрана за възникване на индивидуално трудово правоотношение между дисциплинарно уволнен и конкретен работодател.

⁵ За трудовата дееспособност, включително и за нейното ограничаване, вж. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957, 187–191; Мръчков, В. Трудово право, 180–189; Василев, А. Трудово право, 119–124; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, 29–32; Топалов, М. Работникът или служителят в трудовите отношения. Велико Търново: Фабер, 2020, 68–176; Коев, С. Трудова правосубектност. Трудовата правоспособност и дееспособност на работника или служителя. Годишник на Варненски свободен университет. Том 19, 2013, 43–60.

Може да се направи и правният извод, че ограничаването на трудовата дееспособност на физическото лице като странична правна последица от дисциплинарно уволнение е отделен аспект от по-общия проблем за дееспособността на физическите лица в българското лично право.

2. Съгласно чл. 57, ал. 1, т. 7 от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ (ЗДАНС, 2007 г., изм. и доп.) за държавни служители в агенцията могат да бъдат назначавани лица, които нямат наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. В исторически контекст това е първата законова разпоредба, в която се въвежда ограничаване на трудовата дееспособност на физическо лице за заемане на определена длъжност при определен работодател⁶. Както става ясно от изложението по-долу, тази разпоредба служи като модел за създаването на аналогични санкционни и забранителни правни норми в други последващи специални закони, обикновено уреждащи въпросите на националната сигурност.

Съгласно чл. 57, ал. 3 ЗДАНС за работа по трудово правоотношение се приемат лица, които отговарят на изискванията по ал. 1, следователно и за тях важи и изискването „да нямат наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

В двете законови разпоредби няма уточнение от кой следва да е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, т. е. кой е дисциплинарно наказващият орган. Следователно трябва да се приеме, че това е работодател по трудово правоотношение по Кодекса на труда (чл. 192 КТ), работодател по други специални закони (например по Закона за предучилищното и училищното образование, Закона за висшето образование и други), орган по назначението (чл. 92 ЗДСл и други специални закони), както и всеки друг възможен и уреден в законодателството правен субект, който разполага с дисциплинарно наказваща власт. Следователно дисциплинарното наказание „уволнение“ може да бъде наложено в рамките на каквото и да е като правно-отраслова принадлежност правоотношение (в някои случаи комплексно, което включва и трудово правоотношение), като прекратява това правоотношение. Спрямо това вече прекратено на основание „дисциплинарно уволнение“ правоотношение рефлексната правна последица е ограничаване на трудовата дееспособност на физическото

⁶ Тази хипотеза на ограничаване на трудовата дееспособност на физическо лице в действащото българско право съм посочил в предходно мое научно изследване. Вж. Стайков, И. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“. Юридическо списание на НБУ (Law Journal of NBU), 1/2014, 24–25, на интернет адрес <https://law.nbu.bg/bg/law-journal-of-new-bulgarian-university> [електронен ресурс].

лице – то не може да бъде държавен служител или служител по трудово правоотношение в Държавна агенция „Национална сигурност“ (ДАНС).

Необходимо е да се направи едно уточнение относно държавните служители в ДАНС. Съгласно чл. 43, ал. 1 ЗДАНС служители на ДАНС са: 1. държавните служители по този закон; 2. държавни служители; 3. лицата, работещи по трудово правоотношение. На свой ред чл. 43, ал. 2–5 от същия закон постановява, че статутът на държавните служители по ал. 1, т. 1 се урежда с този закон; статутът на държавните служители по ал. 1, т. 2 се урежда със Закона за държавния служител; статутът на лицата, работещи по трудово правоотношение, се урежда при условията и по реда на Кодекса на труда и на този закон. Като оставим настрана езиковата грешка в редакцията на разпоредбите (урежда се „статуса“, т. е. правното положение, а не „статута“ на съответния служител) е видно, че анализираната хипотеза на ограничаване на трудовата дееспособност се отнася само за държавните служители по този закон и за лицата, работещи по трудово правоотношение в ДАНС. За назначаване на държавен служител в ДАНС (т. е. държавен служител по Закона за държавния служител, който работи в ДАНС), но не е „държавен служител по този закон“ (съжалявам за играта на думи, но тя е следствие от некачествената в случая нормотворческа техника), няма законово изискване „да няма наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Трудно може да се разбере причината за това законодателно решение – за едните държавни служители в ДАНС да има такова изискване, а за другите да няма. Единственото разумно обяснение може да се търси в обстоятелството, че в самия Закон за държавния служител (1999 г., изм. и доп.), приет преди Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“, в уредбата по чл. 7 – Условия за назначаване (положителните и отрицателните материално-правни предпоставки за назначаване) няма такова изискване – нито към датата на приемането на закона, нито към днешна дата.

За сравнение може да се посочи, че по отношение на служителите в Министерството на вътрешните работи (МВР), които също са три категории: държавни служители – полицейски органи и органи по пожарна безопасност и защита на населението; държавни служители (по Закона за държавния служител); лица, работещи по трудово правоотношение – чл. 142, ал. 1 ЗМВР от 2014 г.), няма такова изискване за постъпване на служба в МВР (за първата категория държавни служители „по този закон“ или за работа по трудово правоотношение в системата на МВР (вж. чл. 155, ал. 1 и ал. 3 ЗМВР).

3. Разрешението, което дава Законът за Държавна агенция „Разузнаване“ (ЗДАР, 2015 г., изм. и доп.), е малко по-различно. Съгласно чл. 44, ал. 1, т. 4 от закона за държавни служители в Държавна агенция „Разузнаване“ (ДАР) могат да бъдат назначавани български граждани, които нямат наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

При кандидатстване за постъпване на държавна служба в ДАР кандидатът доказва това обстоятелство с подписване на декларация, че няма наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 17, ал. 2, т. 3 от Правилника за прилагане на ЗДАР (2016 г.). Прави впечатление уредбата на доказването на това обстоятелство (отрицателната материално-правна предпоставка за постъпване на работа), която отсъства по отношение на идентичното изискване при назначаване в ДАНС. Доказването става с декларация от кандидата. Едва ли това нормативно разрешение е най-удачното. Съгласно чл. 349, ал. 1, т. 8 КТ (редакция към края на 2024 г.) в трудовата книжка се вписват датата и основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение (член, алинея, точка и буква от този кодекс). На свой ред, в чл. 112, ал. 1, т. 7 ЗДСл (редакция към края на 2024 г.) в служебната книжка се вписват датата и основаниято за прекратяване на служебното правоотношение. Съгласно чл. 347 КТ и чл. 110 ЗДСл (редакция и на двете разпоредби към края на 2024 г.) трудовата книжка, респ. служебната книжка, е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, респ. свързани със служебната дейност на държавния служител. При наличието от десетилетия на правна уредба на тези официални удостоверителни документи е странно обстоятелството прекратяването на съответното правоотношение на основание „дисциплинарно уволнение“ да се доказва със собственоръчно подписана декларация от кандидата.

Със създаването на Регистъра на заетостта към Националната агенция за приходите и на единния електронен трудов запис от 1.6.2025 г. за работниците и служителите по трудово правоотношение и от 1.6.2026 г. за държавните служители попълването на подобна декларация от кандидата става напълно излишна и безсмислена. Съгласно чл. 349, ал. 1, т. 8 КТ (ДВ, бр. 85 от 2023 г., в сила от 1.6.2025 г.) и чл. 112, ал. 1, т. 8 ЗДСл (ДВ, бр. 85 от 2023 г., в сила от 1.6.2026 г.) единният електронен трудов запис съдържа данни за датата на прекратяване и основаниято за прекратяване на трудовото, респ. служебното правоотношение. Законодателят отново е уредил, че единният електронен трудов запис е електронен документ, който съдържа данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на

работника или служителя, респ. свързани с държавната служба на държавния служител, и е официален удостоверителен документ (чл. 347а, ал. 1, нов, ДВ, бр. 85 от 2023 г., в сила от 1.6.2025 г. и чл. 110, ал. 2 ЗДСл, редакция ДВ, бр. 85 от 2023 г., в сила от 1.6.2026 г.). Направените разсъждения относно трудовата, респ. служебната книжка, както и за бъдещия единен електронен трудов запис, са относими относно доказването на наличието на анализираната отрицателна материално-правна предпоставка във всички разгледани в настоящото изследване хипотези.

Да се върнем обаче на въпроса за лицата, които се назначават на работа в ДАР. Съгласно чл. 44, ал. 7 ЗДАР за работа по трудово правоотношение се приемат лица, които отговарят на изискванията по чл. 44, ал. 1, т. 3, 6 и 7 от закона. Видно е, че т. 4 от ал. 1, в която е уредено изискването лицето „да няма наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, я няма. Следователно тази отрицателна материално-правна предпоставка за възникване на трудово правоотношение между едно физическо лице и ДАР като работодател не е предвидена. Може само да се гадае защо законодателят е създал различна правна уредба за приемане на работа по трудово правоотношение в ДАНС и в ДАР по отношение на това изискване, свързано с ограничаване на трудовата дееспособност.

4. Съгласно чл. 141, ал. 1, т. 7 от Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ, 2009 г., изм. и доп.) на военна служба се приемат пълнолетни български граждани, които не са освобождавани от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Особеното в тази хипотеза на ограничаване на трудовата дееспособност на физическото лице е тази, че дисциплинарното наказание „уволнение“ следва да е наложено при предходна служба във въоръжените сили на Република България (военна служба). При стриктно тълкуване на разпоредбата, предвид нейния санкционен и забранителен характер, това означава, че прекратяването на каквото и да е друго предходно правоотношение на основание „дисциплинарно уволнение“ няма значение и не е отрицателна материално-правна предпоставка за приемане на военна служба.

В чл. 141, ал. 6, т. 1 ЗОВСРБ е уредено, че на военна служба могат да се приемат и лица, изпълнявали военна служба (кадрова военна служба), отговарящи на изискванията на ал. 1, с изключение на т. 2, ако не са били освободени по дисциплинарен ред. Към правната уредба на това изискване, свързано с ограничаване на трудовата дееспособност, могат да

се направят две критични бележки от гледна точка на нормотворческата техника. Първо, различният езиков изказ на законодателя – в едната алинея се използва изразът „освобождавани от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (оставям настрана и граматическата грешка – „освободени“, а не „освобождавани“!), а в другата алинея се използва изразът „освободени по дисциплинарен ред“. Очевидно е, че двата използвани израза имат едно и също смислово съдържание. Проблемът е, защо законодателят не следва една и съща терминология и стилистика при редактирането на правните норми в един и същ нормативен акт, дори и в един и същ член на закона, при това по идентични като съдържание хипотези. По отношение на стилистиката, която се използва в процеса на изготвяне на нормативните актове, като важен аспект на юридическата техника, законодателят следва да бъде особено внимателен и прецизен. Второ, при условие че в ал. 1 на чл. 141 ЗОВСРБ е уредено това изискване (отрицателна материално-правна предпоставка) за приемане на военна служба, и в ал. 6 има пряко препращане към изискванията по ал. 1 (без едно от тях), защо в тази ал. 6 отново е уредено същото изискване, макар и с друга езикова редакция. Най-малкото това е ненужно повторение. При историческото тълкуване на ал. 6 на чл. 141 ЗОВСР става ясно защо законодателят е допуснал това дразнещо повторение. При създаването на новата ал. 6 на чл. 141 ЗОВСРБ в края на 2013 г. (ДВ, бр. 1 от 2014 г.), тя има следната редакция: На военна служба могат да се приемат и лица, отговарящи на изискванията на ал. 1, с изключение на т. 2, ако: 1. са изпълнявали военна служба (кадрова военна служба) във въоръжените сили и са освободени от нея поради организационно-щатни промени или при пълна или частична ликвидация въз основа на акт на Министерския съвет или при съкращаване числеността на въоръжените сили или на отделни техни формирования по решение на Народното събрание. При последващо изменение на същата алинея (ДВ, бр. 98 от 2016 г.), нейната точка първа придобива сегашната редакция – не са били освободени по дисциплинарен ред. Преди замяната на съдържанието на тази точка първа с друго, просто е трябвало да се прочете внимателно първата алинея на члена, и е нямало да се стигне до въпросното повторение. Обърна се специално внимание на това законово изискване, защото неговата уредба през годините чрез законодателни изменения е показателен пример за некачествена законодателна дейност и за несъобразяване с основни изисквания на нормотворческата техника.

Същото изискване е уредено и в чл. 4, ал. 2 от Правилника за прилагане на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ППЗОВСРБ, 2010 г., изм. и доп.). Съгласно чл. 2, т. 3 ППЗОВСРБ в мирно време въоръжените сили се комплектуват с военнослужещи и от лица, завършили граждански средни или висши училища в страната и в чужбина. Тези лица се приемат на военна служба след провеждане на конкурс (чл. 4, ал. 1), в който могат да участват и лица, които са освободени от военна служба, с изключение на освободените поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 4, ал. 2 ППЗОВСРБ).

И накрая, за да приключим въпроса за ограничаване на трудовата дееспособност при приемане на военна служба, следва да се посочи и разпоредбата на § 8 от ПЗР на ЗОВСРБ – кадрови военнослужещ, който е освободен от служба за наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ по реда на отменения Закон за отбраната и въоръжените сили на Република България от 1995 г., не може да бъде приет на военна служба по този закон.

5. Съгласно новия Закон за противодействие на корупцията от 2023 г. в специализираната дирекция „Противодействие на корупцията“, специализираната и общата администрация като звена в Комисията за противодействие на корупцията работят: 1. инспектори, осъществяващи оперативно-издирвателна дейност и разследващи инспектори; 2. държавни служители по смисъла на Закона за държавния служител; 3. лица по трудово правоотношение (чл. 15, ал. 3). За инспектори, осъществяващи оперативно-издирвателна дейност и разследващи инспектори се назначават дееспособни български граждани, които нямат друго гражданство, отговарят на изискванията по чл. 10, ал. 1 и ал. 3 от закона и нямат наложено дисциплинарно наказание уволнение (чл. 18, ал. 1, т. 2). За другите две категории работещи в тази комисия – държавни служители по Закона за държавния служител и лица по трудово правоотношение, не е предвидена тази отрицателна материално-правна предпоставка за възникване на съответното правоотношение. Обяснението трябва да се търси в посока, че трудовите функции на тези служители не са пряко свързани с основната компетентност на комисията за превенция и противодействие на корупцията и установяване на конфликт на интереси по смисъла на този закон (вж. чл. 7, ал. 1 и чл. 13, ал. 1 от закона).

6. Съгласно чл. 162, т. 5 от Закона за съдебната власт (ЗСВ, 2007 г., изм. и доп.) за съдия, прокурор и следовател може да се назначи лице, което

не е дисциплинарно освободено от длъжност избран член на Висшия съдебен съвет за накърняване престижа на съдебната власт.

В чл. 308, ал. 1, т. 6 ЗСВ е уредено дисциплинарното наказание „дисциплинарно освобождаване от длъжност“ за съдия, прокурор и следовател, административен ръководител и заместник на административен ръководител. Същото дисциплинарно наказание е уредено и за член на Висшия съдебен съвет (чл. 308, ал. 2, т. 2 ЗСВ). Това е вай-тежкото като правна санкция дисциплинарно наказание, което е предвидено в системата на дисциплинарни наказания за магистратите. Понятието „дисциплинарно освобождаване от длъжност“ има същото смислово съдържание от гледна точка на правната санкция като понятието „дисциплинарно уволнение“. Въпреки спецификата на правоотношението на магистрата⁷, и в тази хипотеза е налице ограничаване на трудовата дееспособност на физическо лице относно конкретна трудова функция⁸.

Съгласно чл. 281, изр. първо ЗСВ съдията по вписванията се назначава от министъра на правосъдието след провеждане на конкурс. За участие в конкурс за съдии по вписванията могат да кандидатстват лица, които отговарят на изискванията по чл. 162 от закона (чл. 283 ЗСВ). Съдията по вписванията изпълнява длъжността по трудово правоотношение (арг. от чл. 293 ЗСВ).

Когато е налице единствен кандидат, който е работил като съдия по вписванията повече от 5 години, той се назначава на длъжност без

⁷ Освен поддържаната от мен теза за комплексното правоотношение, в което е включено и трудово правоотношение, в правната теория е аргументирано и друго становище относно правната същност на това правоотношение. Вж. Мръчков, В. За характера на правоотношенията на съдии, прокурори и следователи. Юридически свят, 1/2002, 97–110; Мингов, Е. Още за характера на правоотношенията в съдебната власт. Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на професор д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, 175–202; Стоянов, Г. За правоотношението на съдиите, прокурорите и следователите, отново. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том XI. В памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, 183–191.

⁸ През 2023 г. при поредните изменения на Закона за съдебната власт (ДВ, бр. 84 от 2023 г.), по отношение на член на Висшия съдебен съвет се уреди и още едно дисциплинарно наказание „лишаване от право да упражнява юридическа професия или дейност за срок до две години“ (чл. 308, ал. 2, т. 3 ЗСВ). При логическото тълкуване на цялата ал. 2 на чл. 308 ЗСВ, както и при сравнителното ѝ тълкуване с предходната алинея на същия член, може да се направи изводът, че това е най-тежкото като правна санкция дисциплинарно наказание. Считам, че правилното тълкуване е (независимо какви са били действителните мотиви и правни представи на законодателя), че това дисциплинарно наказание не може да бъде наложено самостоятелно, а само кумулативно с дисциплинарното наказание „дисциплинарно освобождаване от заеманата длъжност“. Немислимо е член на Висшия съдебен съвет, който е наказан с лишаване от право да упражнява юридическа професия или дейност за срок до две години, без да е дисциплинарно освободен от заеманата длъжност, да продължи да бъде член на Висшия съдебен съвет или да бъде изобщо магистрат.

конкурс. Това правило не се прилага, когато на лицето е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 285 ЗСВ). Тази редакция на ал. 2 на чл. 285 ЗСВ може да породи различни тълкувания относно предвидената материално-правна предпоставка и уреденото ограничаване на трудовата дееспособност на лицето. Първо, ако на лицето е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, то не може да се назначи без конкурс, но следва ли да се проведе конкурс с единствен кандидат (същото лице) и може ли то да се назначи за съдия по вписванията при успешно издържан конкурс? Следва да се има предвид, че по силата на прякото препращане в чл. 283 ЗСВ за участие в конкурс за съдии по вписванията могат да кандидатстват лица, които отговарят на изискванията по чл. 162 ЗСВ. В тази разпоредба няма изискване лицето да е било дисциплинарно освободено от длъжност (дисциплинарно уволнено) като магистрат или каквато и да е било друга длъжност, при който и да е работодател. Единственото изискване, което ограничава трудовата дееспособност, е по т. 5 на чл. 162 ЗСВ – лицето да не е дисциплинарно освободено от длъжност избран член на Висшия съдебен съвет за накърняване престижа на съдебната власт. Такова лице не може да участва в конкурс за съдия по вписванията и да заема тази длъжност, но в случая е налице хипотеза, различна от анализираната по чл. 285, ал. 2 ЗСВ.

На второ място се поставя въпросът – наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ относно прекратяване на предходно трудово правоотношение като съдия по вписванията ли е, или е относимо за прекратяването на всяко друго правоотношение, по което е работило лицето? Считам, че правилното тълкуване на чл. 285, ал. 2 във връзка с ал. 1 ЗСВ следва да се основава на уредената хипотеза „единствен кандидат, който е работил като съдия по вписванията повече от 5 години“. Единственият кандидат трябва в предходен времеви период да е изпълнявал длъжността „съдия по вписванията“ за един сравнително дълъг период от време – повече от 5 години. Същото това лице е било дисциплинарно уволнено именно от длъжността „съдия по вписванията“. Този единствен кандидат не може да бъде назначен на длъжност „съдия по вписванията“ без провеждане на конкурс. Обаче след провеждане на конкурс, ако кандидатът успешно издържи конкурса, той се назначава на длъжността въпреки дисциплинарното му минало (предходно дисциплинарно уволнение именно на такава длъжност). Другото възможно тълкуване е, че ако съдия по вписванията веднъж е бил дисциплинарно уволнен от тази длъжност, той повече никога не може да заема тази длъжност – независимо дали след участие в кон-

курс, или без конкурс, защото е единствен кандидат. Това би означавало лишаване от трудова дееспособност за тази конкретна длъжност (трудова функция) завинаги. Ако това е била волята на законодателя, то е трябвало в изрична разпоредба относно изискванията за назначаване на съдия по вписванията да се съдържа изискването лицето да е било дисциплинарно уволнено като съдия по вписванията или, като евентуално допълнение, на длъжност като магистрат. *De lege lata* такова изискване обаче няма в Закона за съдебната власт. Следователно при наличие на хипотезата по ал. 1 на чл. 285 ЗСВ, единственият кандидат за длъжността, който в предходен времеви момент е бил дисциплинарно уволнен (всъщност няма значение при какъв работодател и по какво правоотношение се е случило дисциплинарното уволнение) трябва да се яви на конкурс, и в зависимост от представянето му на конкурса, ще бъде назначен или не на длъжността „съдия по вписванията“. Като предложение *de lege ferenda* законодателят следва да прередактира чл. 285, ал. 2 ЗСВ, както и евентуално други разпоредби на закона, по начин, който адекватно да отразява неговата воля по отношение на въпроса дали дисциплинарно уволнено лице от длъжността „съдия по вписванията“ и/или по друго някакво правоотношение, може да заеме тази длъжност, като участва в конкурс или без конкурс, ако е единствен кандидат. Това означава законодателят да има еднозначно разрешение на въпроса за ограничаването на трудовата дееспособност на лицето относно тази трудова функция при наличие на предходно дисциплинарно уволнение.

7. В следващите редове ще се представят две решения на Народното събрание, в които индиректно се поставя въпросът за ограничаване на трудовата дееспособност поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. И двете решения са приети по едно и също време и са обнародвани в един и същ брой на „Държавен вестник“ – бр. 10 от 5.2.2013 г. Става въпрос за Решения на Народното събрание от 30.1.2013 г. за приемане на Процедурни правила за издигане на кандидатури, представяне и публично оповестяване на документи, изслушване на кандидати и подготовка за избор на членове на Комисията за отнемане на незаконно придобито имущество, както и за избор на главен инспектор в Инспектората към Висшия съдебен съвет. Без да се анализира въпросът за правната същност на решението като акт на Народното събрание, следва да се посочи идентичната като съдържание т. 7, предл. VII от двете решения. Нейният текст е: „Народните представители правят преценка по отношение на изискуемите от закона нравствени и професионални качества на всеки кандидат

за член на Комисията за отнемане на незаконно придобито имущество (респ. за главен инспектор в Инспектората към Висшия съдебен съвет) въз основа на минимални критерии, като: [...] да не е имал дисциплинарни производства, завършили с налагането на дисциплинарно наказание – уволнение“. Видно е, че законодателят разглежда дисциплинарното наказание „уволнение“ като „критерий“, свързан „с изискуемите от закона нравствени и професионални качества на кандидата“. Това е интересен като съдържание и смисъл „критерий“, при условие че в съответния закон не е предвидена отрицателна материално-правна предпоставка за заемане на длъжността, кандидатът да не е бил дисциплинарно уволнен по предходно правоотношение. Спорно е дали чрез решение на Народното събрание може да се заобикаля закон (също акт на Народното събрание), както и дали предходно дисциплинарно уволнение има връзка с нравствените, респ. професионалните качества на едно лице (както едните, така и другите качества). Така приет в правна норма, този „критерий“ в Процедурните правила безспорно може да повлияе върху решението на всеки един народен представител да даде гласа си за един или друг кандидат, ако за него се представи информация за предходно дисциплинарно уволнение в трудовата му биография. Практически важен е и въпросът как и откъде се получава информация за минали „дисциплинарни производства, завършили с налагането на дисциплинарно наказание – уволнение“. При това в текста на разпоредбата е използвано множествено число, което при граматическо и логическо тълкуване означава, че трябва да има повече от едно дисциплинарно производство, което да е завършило с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Дали това е бил истинският замисъл на законодателя или е поредната нормотворческа грешка, само може да се гадае.

Въпреки че посочените актове на Народното събрание са приети преди повече от десет години и са имали ограничено и еднократно темпорално действие, те се посочват, защото е напълно възможно такъв „критерий“ отново да бъде приет и да стане действащо право.

8. В същия ред на разсъждения, в един специфичен подзаконов нормативен акт, също е уредено едно своеобразно ограничение на трудовата дееспособност на физическото лице. Става въпрос за Наредба № 71 от 22.7.2021 г. за изискванията към системата на управление на застрахо-

вателите и презастрахователите⁹. Застрахователят, съответно презастрахователят, уведомява Комисията за финансов надзор за лицата, избрани за заемане на длъжности, за които се изисква предварително одобрение, преди избора им или назначаването им на съответната длъжност (чл. 18, ал. 1 и 2 от наредбата). Тези лица са членовете на управителен или контролен орган на застраховател, съответно презастраховател, както и всяко лице, оправомощено да го управлява и/или представлява (чл. 80, ал. 1 от Кодекса за застраховането, КЗ, 2015 г., изм. и доп.) и членовете на управителен или контролен орган, както и всяко друго лице, оправомощено да управлява и/или представлява застрахователен холдинг или финансов холдинг със смесена дейност със седалище в Република България (чл. 82 КЗ). Съгласно, чл. 18, ал. 6, т. 4, б. „к“ от наредбата уведомлението по алинеи 1 и 2 съдържа следната информация: автобиография на лицето, за което се отнася уведомлението, която съдържа най-малко (наред с другата информация): причините и обстоятелствата, при които лицето е напуснало заеманите длъжности, и по-конкретно налице ли са били случаи на дисциплинарно уволнение или други случаи на освобождаване поради неспазване на нормативни изисквания, на изисквания към длъжността или поради несправяне с работа, а също така случаи на членство в управителни или контролни органи на предприятие, на които е било отказано освобождаване от отговорност от общо събрание на съдружници или акционери, както и причините за такива откази. В предходните две букви „з“ и „и“ относно информацията в автобиография на лицето, трябва да се посочат: б. „з“ – мястото, съответно местата, в които лицето е натрупало професионалния си опит, като се дават точни данни за тях [...]; б. „и“ – длъжностите, които е заемало лицето, и тяхното място в организационната структура на предприятието или учреждението, периода, през който е заемало всяка длъжност, подробно описание на всяка длъжност, нейните функции, правомощия и задължения. Цитирането на тези дълги текстове е необходимо, за да стане ясно за кои „заемани длъжности“ се отнася изискването лицето да не е било „освободено поради дисциплинарно уволнение“¹⁰. Видно от философията на правната уредба в тази наредба, всички изисквания относно предоставяната информация са свързани с

⁹ Наредбата е приета с Решение № 227-Н от 22.7.2021 г. на Комисията за финансов надзор, обн., ДВ, бр. 64 от 3.8.2021 г.

¹⁰ „Другите случаи на освобождаване поради неспазване на нормативни изисквания, на изисквания към длъжността или поради несправяне с работа“ също представляват интерес от научно изследване, но в случая ги оставям настрана.

доказването на професионален опит (професионална квалификация и надеждност, с терминологията на Кодекса за застраховането) на лицето, което ще заеме ръководна длъжност в застраховател, презастраховател или застрахователен холдинг. Няма нормативно уредено изискване кандидатът да няма предходно наказание „дисциплинарно уволнение“, което е прекратило правоотношението му със застраховател, презастраховател или застрахователен холдинг, още по-малко с някакъв друг субект като работодател. Въпреки това, ако лицето добросъвестно посочи в автобиографията си такова обстоятелство, може да се предполага, че Комисията за финансов надзор няма да даде „предварителното си одобрение“ преди избора или назначаването на лицето на съответната длъжност. Разбира се, настоящите съждения са чисто теоретични, но те се основават на действаща позитивно-правна уредба. Друг е въпросът, че ако предходно дисциплинарно уволнение има значение за избора или назначаването на лицето на ръководна длъжност в застраховането, защо това не е уредено в Кодекса на застраховането (чл. 80, ал. 1 КЗ), и защо това обстоятелство се установява с представена от лицето автобиография (чл. 80, ал. 6 КЗ), а не по друг по-адекватен и надежден начин.

III. Възникване на неблагоприятни имуществени последици при дисциплинарно уволнение

1. Съгласно чл. 221, ал. 2 КТ при дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестieto – при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди – при срочно трудово правоотношение. Обезщетението по чл. 221, ал. 2 КТ е вторична неблагоприятна имуществена последица на дисциплинарното уволнение, която традиционно се обсъжда в правната литература, затова тя няма да се разглежда подробно¹¹. Тя е единствената рефлексна правна последица на дисциплинарното уволнение, която е уредена в Кодекса на труда. Това обезщетение се дължи от дисциплинарно уволнения работник или служител на работодателя, трудовото правоотношение с който е пре-

¹¹ Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997, 157–164; Средкова, К. Трудово право на Република България (лекции). Трудова дисциплина. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 1997, с. 26; Тодорова, Л. При дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение. Труд и право, XXIX, 8/2020, 16–18; Филипова, Т. Дисциплинарно уволнение, 263–270; Мръчков, В. Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на Кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2021, с. 1022.

кратено. Вторичната неблагоприятна имуществена последица възниква за едната страна на трудовото правоотношение, а не в съдържанието на друго, последващо правоотношение. Относно обезщетението по чл. 221, ал. 2 КТ в трудовоправната теория се посочва, че „то е допълнителна санкция за виновно поведение на работника или служителя по трудовото правоотношение“ (проф. Красимира Средкова)¹², и че „правно оправдано е допълнителното санкциониране на едно виновно поведение за вредите, които то причинява“ (проф. Атанас Василев)¹³. Разпоредбата на чл. 221, ал. 2 КТ е типична санкционна трудовоправна норма.

2. Отдавна в българското осигурително право е уредена неблагоприятна имуществена последица, когато съответното правоотношение е прекратено на основание „дисциплинарно уволнение“. Тя е свързана с размера и срока за получаване на паричното обезщетение за безработица при реализацията на този осигурен социален риск в държавното обществено осигуряване.

Първообразът на тази рефлексна имуществена последица на дисциплинарното уволнение е чл. 1, ал. 1 от ПМС № 57 на Министерския съвет от 5 декември 1989 г. за пренасочване и ефективно използване на освобождаваната работна сила¹⁴ – на работниците и служителите, освободени по инициатива на фирмите или на другите организации без виновно поведение от тяхна страна [...] се изплащат парични обезщетения и помощи. *Per argumentum a contrario* от тази разпоредба, защото дисциплинарното уволнение по дефиниция предпоставя виновно поведение на работника или служителя, дисциплинарно уволненият няма право на парично обезщетение или помощ за безработица, въпреки че е бил осигурен за този осигурен социален риск¹⁵.

Впоследствие с приемането на Закона за закрила при безработица и насърчаване на заетостта в края на 1997 г.¹⁶ тази вторична негативна

¹² Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 474.

¹³ Василев, А. в Коментар на Кодекса на труда, с. 739.

¹⁴ Обн., ДВ, бр. 96 от 12 декември 1989 г., отм. Това е и нормативният акт, в който след десетилетия, отново в българското обективно осигурително право, се урежда осигуреният социален риск „безработица“. За правната уредба на паричното обезщетение при безработица в този подзаконов нормативен акт вж. Йосифов, Н. Осигурително право. С.: Албатрос, 1997, 158–162; Средкова, К. Лекции по осигурително право. Краткосрочно обществено осигуряване. 2. прераб. изд. С.: Сиби, 1998, 103–105.

¹⁵ Така Василев, А. Трудово право, с. 277, 506; Мръчков, В. Трудово право. Специална част. 1. изд. С.: Сиби, 1997, с. 466.

¹⁶ Обн., ДВ, бр. 120 от 1997 г., изм. и доп., отм.

имуществена последица на дисциплинарното уволнение е уредена в чл. 67, ал. 3 – безработните, чиито договори са били прекратени по тяхна инициатива, с изключение на случаите по чл. 327, т. 1, 2 и 3 КТ, както и при дисциплинарно уволнение, получават обезщетение за безработица в размер 80 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, за срок 4 месеца.

Видна е разликата между правната уредба на обезщетението за безработица в периода 1990–1997 г. и след това, която отразява промяната във виждането на законодателя относно това дали изобщо дисциплинарно уволненият да има осигурително право на обезщетение за безработица, а ако има право на такова обезщетение – в какъв размер и за какъв срок да го получава¹⁷.

След включването на правната уредба на осигурения социален риск „безработица“ в Кодекса за социално осигуряване (КСО) от началото на 2002 г. (ДВ, бр. 1 от 2002 г.) тази рефлексна и негативна правна последица на дисциплинарното наказание „уволнение“ на плоскостта на осигурителното право беше законодателно препотвърдена¹⁸.

Съгласно чл. 546, ал. 3 КСО безработните лица, чиито правоотношения са били прекратени поради виновното им поведение, получават минималния размер на паричното обезщетение за безработица за срок 4 месеца¹⁹. Прекратяването на едно правоотношение поради виновното поведение на безработното лице означава, че лицето е извършило дисци-

¹⁷ Като допълнение е необходимо да се посочи, че в миналото дисциплинарното уволнение има вторична и негативна имуществена последица и на плоскостта на правото на социално подпомагане. Съгласно чл. 7, ал. 2 от Правилника за социално подпомагане от 1992 г. (отм.) лицата, които са напуснали работа по собствено желание или са дисциплинарно уволнени по Кодекса на труда, не могат да получават месечни помощи в продължение на 6 месеца, считано от датата на прекратяване на трудовото им правоотношение. Това правило е препотвърдено и в чл. 11, т. 3 от следващия Правилник за социално подпомагане от 1996 г. (отм.). В Правилника за социално подпомагане от 1997 г. (отм.), както и в действащия Закон за социално подпомагане от 1998 г. (обн., ДВ, бр. 56 от 19.5.1998 г., изм. и доп.) няма уредена такава рефлексна негативна правна последица на дисциплинарното уволнение. Тази рефлексна правна последица на дисциплинарното уволнение е посочвана в научната литература. Вж. Средкова, К. Трудово право на Република България (лекции). Трудова дисциплина, с. 27.

¹⁸ За правната уредба на паричното обезщетение за осигурения социален риск „безработица“ в периода 1990–2002 г. вж. Мръчков, В. Обезщетения и помощи при безработица. Държава и право, 1/1991, 12–22; Луканова, П. Парични обезщетения за безработните. Икономическа мисъл, 6/1993, 24–32; Средкова, К. Обезщетение за безработица според българското осигурително законодателство. Съвременен право, 6/1993, 43–54; Йосифов, Н. Парични обезщетения за безработица. Проблеми на труда, 3/1998, 37–52.

¹⁹ Средкова, К. Осигурително право. 5. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, 370–371; Мръчков, В. Осигурително право. 7. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2019, с. 276; Филипова, Т. Дисциплинар-

плинарно нарушение (винаги виновно поведение), за което е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

В чл. 54б, ал. 3 КСО са посочените съответните разпоредби от различни закони – чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, чл. 107, ал. 1, т. 3 ЗДСл, чл. 165, ал. 1, т. 3 ЗОВСРБ, чл. 226, ал. 1, т. 8 ЗМВР, чл. 101, ал. 1, т. 11 ЗДАР, чл. 271, т. 5 ЗСВ (за държавния съдебен изпълнител), в които е предвидено прекратяване на съответното правоотношение поради дисциплинарно уволнение (като терминологията в отделните закони е различна, но с едно и също съдържание). Посочването на тези закони е неизчерпателно, видно от самата редакция на осигурителноправната норма – изразът „или по други закони“. Тази нормотворческа техника повдига възражения. От една страна, неизчерпателното (което означава и примерно посочване на разпоредби от някои закони), като че ли иска да „подскаже“ на правоприложителя, кога прекратяването на правоотношението е било поради виновното поведение на безработния²⁰. От друга страна, препращането към „други закони“ „принуждава“ правоприложителя във всеки конкретен случай да преценява дали правоотношението на безработното лице е прекратено поради виновното му поведение. По мое мнение неизчерпателното посочване на въпросните разпоредби от отделни закони най-малкото е излишно. Хипотезата на осигурителноправната норма – „безработните лица, чиито правоотношения са били прекратени [...] поради виновното им поведение“ е достатъчно ясна, за да уреди съответната осигурителноправна последица, когато това лице е допринесло с поведението си за настъпването на осигурения социален риск „безработица“.

Член 54б, ал. 3 КСО е типична санкционна осигурителноправна норма²¹. Рефлексната правна последица за безработното лице, чието правоотношение е прекратено поради дисциплинарно уволнение, се изразява в настъпването на неблагоприятна осигурителноправна последица от имуществен характер. Паричното обезщетение за безработица се изплаща от осигурителния орган НОИ в минимален размер и за максимален срок от 4 месеца. Вторичната правна санкция, която се наслагва над първичната санкция – дисциплинарното уволнение, се изразява както в намаления размер на обезщетението за безработица (отпуска се в минимален размер в

но уволнение, 271–273; Петкова, А. Парични обезщетения за безработица. Счетоводство XXI, 11/2004, 49–53.

²⁰ Това приема проф. Васил Мръчков – „и за да няма никакво съмнение кои точно са тези основания, чл. 54б, ал. 3 КСО ги изброява“. Мръчков, В. Осигурително право, с. 276.

²¹ За този вид осигурителноправни норми вж. Средкова, К. Осигурително право, с. 106.

сравнение с общата хипотеза по чл. 54б, ал. 1 КСО), така и спрямо срока, за който се отпуска (в намален размер в сравнение с общата хипотеза по чл. 54в, ал. 1 КСО).

3. В различни закони са уредени неблагоприятни имуществени последици, които настъпват като вторична правна последица, когато правоотношението е прекратено поради дисциплинарно уволнение на лицето.

3.1. Съгласно чл. 234, ал. 1-4 ЗМВР при прекратяване на служебното правоотношение държавните служители по този закон имат право на обезщетение в размер на определен брой месечни възнаграждения, съобразно броя на прослужените години. Когато служебното правоотношение е прекратено на основание чл. 226, ал. 1, т. 8 ЗМВР – при налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, дисциплинарно уволненият няма право на съответното еднократно парично обезщетение (чл. 234, ал. 7 ЗМВР). Вторична правна санкция от имуществен характер е уредена и в чл. 234, ал. 7 във връзка с ал. 5 ЗМВР – при прекратяване на служебното правоотношение след прослужени 10 и повече години държавните служители имат право на еднократно допълнително вещеве имущество или на равностойността му в евро в размер, определян ежегодно със заповед на министъра на вътрешните работи. Това еднократно вещеве имущество или паричната му равностойност не се дава, респ. изплаща, когато държавният служител е дисциплинарно уволнен.

Следва да се има предвид, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ има значение и при определяне на размера на съответното еднократно обезщетение по чл. 234 ЗМВР във връзка с изискването за наличие на определен брой прослужени години. При наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ прослуженото време като: държавен служител, офицер или сержант в МВР; гражданско лице в МВР по отменения Закон за Министерството на вътрешните работи от 1997 г.; служител по отменения § 19 от ПЗР на ЗИД на Закона за изпълнение на наказанията от 1998 г.; или на военна служба, с изключение на служилите редовна военна служба като срочнослужещи, до дисциплинарното уволнение, не се взема предвид при определяне на размера на еднократното парично обезщетение при последващо прекратяване на служебното правоотношение (чл. 235, ал. 4 ЗМВР). Дисквалифицирането на определен времеви период като „прослужено време“ („прослужени години“) се отразява неблагоприятно, защото за лицето може въобще да не възникне право на обезщетение по различните хипотези по чл. 234, ал. 1-4, ал. 6, ал. 8-9 ЗМВР, или да доведе

до намаляване на размера на обезщетението като имуществена последица при последващо прекратяване на служебното правоотношение.

3.2. Идентично е разрешението и в разпоредбата на чл. 227 ЗОВСРБ. При освобождаване от военна служба военнослужещите имат право на еднократно парично обезщетение в размер на определен брой brutни месечни възнаграждения, колкото определен брой прослужени години имат (различни хипотези по алинеи 1–4). Също така при освобождаване от военна служба след прослужени 10 и повече години военнослужещите имат право на еднократно доволствие по чл. 224, ал. 1, т. 1 от закона, т. е. униформено облекло или равностойността му в евро (чл. 227, ал. 5 ЗОВСРБ). Право на еднократно парично обезщетение и на еднократно натурално или парично доволствие нямат военнослужещите, които са били освободени от военна служба поради наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ (чл. 227, ал. 6 ЗОВСРБ).

3.3. В чл. 121, алинеи 1–4 от Закона за Националната служба за охрана (ЗНСО, 2015 г., изм. и доп.) се съдържа правна уредба на отделни хипотези на изплащане на еднократно парично обезщетение в размер на определен брой brutни месечни възнаграждения, колкото определен брой прослужени години имат офицерите и сержантите от Националната служба за охрана (НСО) при прекратяване на служебното им правоотношение. Уредено е също, че при прекратяване на служебното правоотношение след прослужени 10 и повече години в НСО офицерите и сержантите имат право на еднократно допълнително вещеве имущество или левовата му равностойност (чл. 121, ал. 5 ЗНСО). Както и при другите служители в сектор „Сигурност“, и в този закон е уредена вторичната негативна правна последица от имуществен характер – еднократното парично обезщетение и еднократното допълнително вещеве имущество или левовата му равностойност, не се изплащат при прекратяване на служебното правоотношение поради дисциплинарно уволнение.

3.4. Съгласно чл. 225, ал. 1 ЗСВ при освобождаване от длъжност съдия, прокурор или следовател с повече от 10 години стаж на такава длъжност има право на парично обезщетение в размер на толкова brutни месечни възнаграждения, колкото прослужени години има в органите на съдебната власт, но не повече от 20. Това парично обезщетение не се изплаща, когато съдия, прокурор и следовател се освобождава от длъжност (чл. 165, ал. 1, т. 5 ЗСВ) поради наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно освобождаване от длъжност“ (чл. 225, ал. 2 ЗСВ). Уре-

дена е и една специфична хипотеза – това обезщетение не се изплаща и когато съдия, прокурор или следовател подаде оставка при образувано срещу него дисциплинарно производство с предложение за наказание „дисциплинарно освобождаване от длъжност“.

3.5. Една особена рефлексна правна последица на дисциплинарното уволнение е предвидена в чл. 292, ал. 4 ЗОВСРБ. Когато образователно-квалификационните изисквания и характерът на изпълняваните дейности налагат повишаване на професионалната квалификация и преквалификация на цивилните служители в системата на Министерството на отбраната, разходите са за сметка на министерството. Цивилният служител, изпратен на обучение с обща продължителност повече от един месец в рамките на една календарна година, се задължава да работи в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия за период от една до три години след обучението. Условието и срокът се определят от органа по назначаване или от работодателя (чл. 292, ал. 2 и 3 ЗОВСРБ). Съгласно чл. 292, ал. 4 ЗОВСРБ при прекратяване на служебното или трудовото правоотношение по искане на служителя или при негово виновно поведение той възстановява разходите за обучението, съответно на неизпълнението. Неиздължената сума се удържа изцяло от обезщетението и другите вземания, които задълженото лице има право да получи, а ако дължимата сума не може да се събере по този начин, вземането се събира по реда на Гражданския процесуален кодекс въз основа на извлечение от счетоводните книги. Санкционната правна последица е относима само за цивилните служители в системата на Министерството на отбраната. Прекратяване на служебното или трудовото правоотношение „при виновно поведение“ на служителя означава, че той е бил наказан с наказание „дисциплинарно уволнение“. Неблагоприятната имуществена последица се изразява във възстановяване на разходите за обучението, съответно на неизпълнението на задължението да работи определен времеви период след обучението в системата на отбраната. За разлика от Кодекса на труда и Закона за държавния служител, където такова прихващане не е уредено, в анализираната хипотеза дължимата от служителя сума се удържа изцяло от обезщетението и другите вземания, които то има право да получи при прекратяване на правоотношението. При условие че дължимата сума не може да се събере чрез прихващане, вземането се събира по реда на Гражданския процесуален кодекс въз основа на извлечение от счетоводните книги. В закона е предвидено несъдебно

изпълнително основание, въз основа на което държавното учреждение – Министерство на отбраната като кредитор на вземането може да поиска издаване на заповед за изпълнение (чл. 417, т. 2 ГПК), както и да поиска от съда да постанови незабавно изпълнение и да издаде изпълнителен лист (чл. 418, ал. 1 ГПК).

IV. Възникване на други по характер неблагоприятни последици при дисциплинарно уволнение

В различни по степен и юридически ранг нормативни актове са уредени и други неблагоприятни по характер правни последици, когато съответното правоотношение е прекратено на основание „дисциплинарно уволнение“.

1. В чл. 233, ал. 1 ЗМВР и в чл. 98, ал. 3, т. 2 от Правилника за устройството и дейността на Министерството на вътрешните работи (2014 г., изм. и доп.) е уредено, че на служителите в системата на МВР, които при прекратяване на служебното или трудовото им правоотношение са придобили право на пенсия и са работили повече от 10 години в МВР, се издават карти за медицинско обслужване. Картата легитимира лицето пред Медицинския институт на МВР с цел предоставяне на безплатна медицинска помощ²². Такива карти за медицинско обслужване не се издават на служители, на които служебното или трудовото правоотношение е прекратено поради дисциплинарно уволнение или поради осъждане за умишлено престъпление от общ характер (чл. 233, ал. 2 ЗМВР). Видно е, че наложеното наказание „дисциплинарно уволнение“ поражда вторичната правна последица, която има неблагоприятен и специфичен санкционен характер за бившия служител на МВР. Тази последица се отразява не само в лишаването от право на висококвалифицирано безплатно медицинско обслужване от Медицинския институт на МВР, но в определен аспект може да доведе и до допълнителни финансови разходи за лицето, т.е. и до неблагоприятни имуществени последици.

2. Съгласно чл. 210, ал. 7 ЗМВР при налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на служител от системата на МВР, награден с почетен знак на МВР, с почетно отличие на МВР „За доблест и заслуга“

²² Съгласно новата разпоредба на чл. 186а ЗМВР от средата на 2020 г. служителите в МВР имат право на безплатна медицинска помощ в Медицинския институт на МВР и да ползват почивните бази на МВР.

или с огнестрелно оръжие, наградата се отнема със заповед на министъра на вътрешните работи. Тази негативна рефлексна правна последица на дисциплинарното уволнение има подчертано морален характер като съдържание на правната санкция. Тя заличава с обратна сила преди това направеното поощрение чрез награждаване с отличие и/или награда (предметна награда при огнестрелното оръжие) за постигнати високи резултати, за конкретен съществен принос при изпълнение на служебните си задължения или за продължителна служба в МВР (вж. членове 191–193 ЗМВР). Към санкционната правна норма може да се направи критика по отношение на нейната редакция. В нея са изброени две отличия и една предметна награда, и следователно изразът в чл. 210, ал. 7 ЗМВР „наградата се отнема“ следва да има редакция „отличията и наградата се отнемат“. Възможно тълкуване, че при дисциплинарно уволнение се отнема само предметната награда „огнестрелно оръжие“, е лишено от логика, предвид цялостния смисъл на разпоредбата. На следващо място се поставя въпросът дали и отличието по чл. 192, ал. 1, т. 3 ЗМВР – почетен медал на МВР се отнема при прекратяване на правоотношението поради дисциплинарно уволнение, защото то не е предвидено в чл. 210, ал. 7 ЗМВР. Стриктното тълкуване на санкционна норма води до извода, че то не се отнема. Припомням разпоредбата на чл. 46, ал. 2 ЗНА относно аналогията на закона и аналогията на правото – когато нормативният акт е непълен, за неуредените от него случаи се прилагат разпоредбите, които се отнасят до подобни случаи, ако това отговаря на целта на акта. Ако такива разпоредби липсват, отношенията се уреждат съобразно основните начала на правото на Република България. Ако приемем, че в случая е налице празнота в закона, то тя не може да бъде преодоляна по този начин, защото съгласно чл. 46, ал. 3 ЗНА наказателна, административна или дисциплинарна отговорност не може да се обосновава по аналогия. Вярно е, че в анализираната хипотеза по чл. 210, ал. 7 ЗМВР не става въпрос за типично дисциплинарно наказание, което се налага като реализация на дисциплинарна отговорност (вж. системата от дисциплинарни наказания по чл. 197, ал. 1 ЗМВР, градиращи по степен на правната санкция в шестте точки). Отнемането на отличие или награда е типична вторична санкционна правна последица на наложеното най-тежко дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 197, ал. 1, т. 6 ЗМВР). Между другото, санкционната правна норма, която тук се анализира, е включена в глава осма на закона „Дисциплинарна отговорност“. Друг е въпросът, че тази норма

е последната ал. 7 на чл. 210 ЗМВР, в която разпоредба се уреждат писмената заповед за налагане на дисциплинарното наказание, както и редът за нейното връчване. От гледна точка на правната систематика разпоредбата относно отнемането на отличия и награди следва да бъде включена като отделна алинея в чл. 203 ЗМВР, където са уредени тежките нарушения на служебната дисциплина, за които се налага дисциплинарно наказание „уволнение“. В резултат от направения анализ като предложение *de lege ferenda* в чл. 210, ал. 7 ЗМВР следва да се добави и отличието по чл. 192, ал. 1, т. 3 ЗМВР – почетен медал на МВР. Логично и морално е и това дадено преди това отличие да се отнема при прекратяване на правоотношението на служителя в МВР поради дисциплинарно уволнение. Като второ предложение *de lege ferenda* правната норма относно отнемането на отличия и предметни награди при дисциплинарно уволнение на служител в МВР да бъде систематически включена като отделна алинея в чл. 203 ЗМВР.

3. В чл. 226е ЗОВСРБ е уредено, че при освобождаване от военна служба, с изключение на освобождаване поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, военнослужещите могат да се ползват от правата по чл. 226д, ал. 1, т. 1, 2, 4–6 ЗОВСРБ. Тези специфични права са свързани с осигуряването на успешен преход в цивилната сфера на освобождаваните от военна служба посредством създадена и поддържана в Министерството на отбраната система за адаптация. Последната се осъществява чрез: професионално ориентиране; мотивационна подготовка; подготовка за започване на самостоятелна стопанска дейност; съдействие за устройване на работа; информирание за тези възможности. При освобождаване от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, бившите военнослужещи нямат тези права за адаптация. Това е рефлексна негативна правна последица на дисциплинарното им уволнение, като липсата на тези права се отразява в една или друга степен неблагоприятно при прехода им в цивилния живот.

4. В един подзаконов нормативен акт, който отново е свързан с правната уредба на националната отбрана, е предвидено едно особено ограничаване на конституционното право на образование по чл. 53, ал. 1 от Конституцията на Република България. Ограничаването на правото на образование е рефлексна правна последица на преди това наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. То е уредено в чл. 6, ал. 1, т. 5 от Наредба № Н-17 от 15.10.2021 г. за условията и реда за приемане на кур-

санти и военнослужещи във висшите военни училища²³. С наредбата се уреждат условията и редът за кандидатстване, провеждане на конкурсни изпити, класиране, приемане и зачисляване за обучение във висшите военни училища на граждански лица като курсанти в редовна форма на обучение и на военнослужещи в задочна форма на обучение по специализации от специалност „Организация и управление на военни формирования на тактическо ниво“ от регулираната професия „Офицер за тактическо ниво на управление“ (вж. нормата, предмет на чл. 1). Кандидатите – граждански лица, които притежават средно образование (чл. 2, т. 1 и 2), наред с другите изброени изисквания, трябва да не са освобождавани от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 6, ал. 1, т. 5). Липсата на предходно освобождаване от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ се доказва от самия кандидат с декларация, която се прилага към подаденото заявление по образец до началника на съответното висше военно училище (чл. 8, ал. 1, т. 6). Считам, че този начин на установяване на отрицателното условие за приемане като учащ във висше военно училище, което е също структура в системата на националната отбрана, не е удачен и адекватен. В Министерството на отбраната следва да се поддържа архив със служебните досиета на бившите военнослужещи, в които може да се намери информация дали в миналото военнослужещ е освободен от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Следователно това обстоятелство може да се установява служебно. От гледна точка на разискваната проблематика, предходното дисциплинарно уволнение, което е прекратило договора за кадрова военна служба, се явява пречка за постъпване като курсант във висше военно училище. Налице е частично ограничаване (само по отношение на определен вид висше училище) на конституционното право на образование.

5. Своеобразно ограничаване на правото на образование, но свързано и с настъпване на неблагоприятна имуществена последица, е уредено и в един друг ведомствен нормативен акт в системата на управление на националната отбрана. Това е Наредба № Н-19 от 13.6.2011 г. за условията и реда за подбор на студенти и ученици за предоставяне на стипендия с цел придобиване на професионална квалификация за изпълнение на служба в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на

²³ Наредбата е издадена от министъра на отбраната, обн., ДВ, бр. 93 от 9.11.2021 г., в сила от 9.11.2021 г., изм. и доп.

министъра на отбраната и Българската армия²⁴. В наредбата се определят условията и редът за подбор на студенти от висши училища в страната или в чужбина и на ученици от училища, осъществяващи обучение в средната степен на образование, или професионални колежи, с които да бъдат сключени договори за предоставяне на стипендия и други условия във връзка с обучението с цел придобиване на професионална квалификация за изпълнение на служба в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия (чл. 1). Съгласно чл. 5, ал. 1, т. 9 от наредбата кандидатите за стипендианти, наред с другите уредени изисквания, трябва да не са освобождавани от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Съгласно следващата ал. 2 на същия чл. 5 кандидатите за стипендия, предвидени да заемат длъжности за военнослужещи, освен на изискванията по ал. 1 трябва да отговарят и на следните изисквания: 1. да нямат друго гражданство освен българско; 2. да не са освобождавани от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“²⁵. Доколкото разпоредбата на чл. 5 от наредба е редактирана по общ начин, като са включени и учениците, които се обучават в училища, осъществяващи обучение в средната степен на образование/в професионални колежи, и които да не са по-възрастни от 19 години към 31 декември в годината на кандидатстване (ал. 1, т. 3), то е необходимо следното уточнение, изведено по тълкувателен път.

Гражданите, приети на военна служба, са военнослужещи (чл. 133, ал. 10, изр. второ ЗОВСРБ). На военна служба се приемат пълнолетни български граждани, които отговарят на определени законови изисквания (чл. 141, ал. 1 ЗОВСРБ, разпоредба, която в една своя част, беше предмет на анализ по-горе в изложението). Правоотношението по изпълнение на военната служба възниква въз основа на договор за военна служба (чл. 134а, ал. 1 ЗОВСРБ). При наличието на тази позитивно-правна уредба на военната служба и на правния статус на военнослужещите следва, че

²⁴ Наредбата е издадена от министъра на отбраната, обн., ДВ, бр. 50 от 1.7.2011 г., в сила от 1.7.2011 г., изм. и доп.

²⁵ Видно е и несъвършенството в използваната нормотворческа техника. При условие че в ал. 1, т. 9 е уредено изискването кандидатът да не е освобождаван от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, то е ненужно повторението му като т. 2 на ал. 2, още повече че в текста на ал. 2 има пряко препращане към всички изисквания, посочени в ал. 1 – изразът „освен на изискванията по ал. 1“. Чрез промяна на наредбата, като предложение *de lege ferenda* т. 2 на ал. 2 на чл. 5 трябва да бъде отменена, а текстът на самата ал. 2, която вече ще съдържа само едно допълнително изискване към кандидата, да бъде съответно прeredириран.

ученик в средно училище няма как да е бил военнослужещ на кадрова военна служба, чийто договор за военна служба да е бил прекратен поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Следователно отрицателната материално-правна предпоставка – липса на освобождаване от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ при подбора на кандидатите, с които ще се сключат договори за предоставяне на стипендия, е относима само за студентите, които се обучават в редовна форма по обявените специалности във висши училища, акредитирани съгласно Закона за висшето образование. В обсъжданата хипотеза, вторичната негативна правна последица на предходно наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ се проявява като своеобразно съчетаване на частично ограничаване на конституционното право на образование (придобиване на професионална квалификация за изпълнение на служба в Министерството на отбраната, структурите на пряко подчинение на министъра на отбраната и Българската армия) с неблагоприятна имуществена последица – непредоставяне на стипендия за обучение.

Подобно и на предходно анализирания подзаконов нормативен акт, и в тази наредба е уредено, че кандидатът за стипендиант подава заявление до министъра на отбраната, в което изрично посочва вида/видовете стипендия, за която/които кандидатства, като към заявлението (наред с другите изброени документи) прилага декларация, че не е освобождаван от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 6, ал. 1 и ал. 2, т. 7 от наредбата). Когато се кандидатства за стипендия с оглед на постъпване на военна служба, освен документите по ал. 2 към заявлението кандидатът прилага и декларация за липса на освобождаване от военна служба поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ (чл. 6, ал. 3, т. 2 от наредбата). Направената по-горе в текста критика и съответно предложение *de lege ferenda* относно този начин на доказване на отрицателната материално-правна предпоставка, като и за ненужното повторение на изискването, са относими и към тук обсъжданите съответни текстове и от тази наредба.

6. В чл. 20, ал. 9 от Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ, 2001 г., изм. и доп.) е уредена рефлексна правна последица на дисциплинарното уволнение, която се отнася към трудовите права на безработните лица²⁶.

²⁶ За тази проблематика вж. Мръчков, В. Трудово право, 704–706; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, 500–510; Средкова, К. Трудови права при безработица. Съвременно право, 4/1993, 24–36.

Лицата, чието участие в субсидирана заетост е прекратено с дисциплинарно уволнение, нямат право на включване в програми и мерки за заетост и обучение по този закон, както и по програми и проекти, финансирани със средства от европейски и други международни фондове, по-рано от 12 месеца след уволнението, освен ако уволнението не бъде признато за незаконно. Дисциплинарното уволнение лишава безработното лице от правата му по чл. 17, ал. 1 ЗНЗ за сравнително дълъг период от време – една календарна година от датата на прекратяване на трудовото правоотношение поради дисциплинарно уволнение. Вторичната негативна правна последица отпада с обратна сила при отмяна на дисциплинарното уволнение от съда като незаконно. Обаче предвид периода за съдебно разглеждане на едно трудово дело за незаконно уволнение, на практика това няма да има практически смисъл. Ако работникът или служителът оспори законността на уволнението си пред работодателя (чл. 344, ал. 1 КТ) и работодателят отмени уволнението, или работодателят по свой почин отмени заповедта за дисциплинарно уволнение в двете хипотези по чл. 344, ал. 2 КТ, то всъщност няма да е налице хипотезата по чл. 20, ал. 9 ЗНЗ. Отмяната на уволнението винаги ретроагира (има обратно действие) – то все едно никога не е съществувало в правната действителност, т. е. трудовото правоотношение не е било прекратявано (в случая по субсидирана заетост).

7. В правната литература като допълнителна неблагоприятна последица от дисциплинарното уволнение, която надхвърля прекратяването на трудовото правоотношение, е посочена и разпоредбата на § 4, ал. 1, т. 3 от ПЗР на Закона за държавната собственост (ЗДСобств, 1996 г., изм. и доп.)²⁷. Разпоредбата постановява, че наемните договори, сключени преди 1 юни 1996 г., не могат да се прекратяват на основание, посочено в чл. 24, ал. 1, т. 6 преди изменението (има се предвид изменението на ал. 1 на чл. 26 от края на 1998 г., ДВ, бр. 124 от 1998 г.²⁸), с изключение на случаите – в частност – при прекратяване на трудовия договор от работодателя без пре-

²⁷ Мръчков, В. Трудово право, с. 658; Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права, с. 247; Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право, с. 461; Филипова, Т. Дисциплинарно уволнение, с. 271.

²⁸ При приемането и влизането в сила на Закона за държавната собственост (ДВ, бр. 44 от 1996 г.) разпоредбата на чл. 24, ал. 1, т. 6 има следната редакция – наемните отношения за държавните имоти по чл. 19, 20 и 22 се прекратяват на следните основания: – т. 6. поради прекратяване на трудовия договор с работник или служител, настанен във ведомствено жилище, освен ако е уговорено друго в колективния или индивидуалния трудов договор. При изменението на чл. 24 в края на 1998 г. (ДВ, бр. 124 от 1998 г.), този член вече няма алинеи, а само следното съдържа-

дизвестие по чл. 330 КТ, т. е. и на основание „дисциплинарно уволнение“. Рефлексната негативна правна последица на дисциплинарното уволнение се изразява в освобождаване на наетото ведомствено жилище. По мое мнение тази разпоредба, въпреки че изрично не е отменена и съществува като обективно право (неслучайно навремето тя е включена в преходните и заключителните разпоредби на закона), тя отдавана е загубила практическо значение, предвид хипотезата „наемни договори, сключени преди 1 юни 1996 г.“. Следователно е налице фактическо неприлагане на закона (*desuetudo*) и аргументите ми за този правен извод са следните.

След измененията на чл. 24 ЗДСобств от есента на 2010 г. (ДВ, бр. 87 от 2010 г.), съгласно ал. 1 наемните правоотношения се прекратяват при условията, предвидени в договора, и по реда на Закона за задълженията и договорите, а съгласно ал. 3, т. 1 договорите за наем на жилища – държавна собственост, се прекратяват освен при условията и по реда на ал. 1 и на следните основания: – т. 1. поради прекратяване на трудовото или служебното правоотношение на работник или служител, настанен във ведомствено жилище. Следователно наемното правоотношение на работник или служител, настанен във ведомствено жилище, се прекратява при прекратяване на трудовото или служебното му правоотношение, независимо на какво основание, т.е. не само при дисциплинарно уволнение. Прекратяването на наемното правоотношение и освобождаването на ведомственото жилище не може да се разглежда като рефлексна негативна правна последица в контекста на тук анализираната проблематика.

V. Заключение

В действащото българско позитивно право са уредени немалко хипотези, при които дисциплинарното уволнение, освен собственото си пряко и непосредствено правно значение като основание за прекратяване на трудово правоотношение (вкл. и когато то е включено в едно комплексно правоотношение), има и вторични, рефлексни, негативни правни последици от различен характер. Тези отделни хипотези са казуистично уредени в различни нормативни актове – законови и подзаконови. Тяхната даденост в обективното право, въпреки посочените несъвършенства на използваната юридическа техника (терминология, стилистика и систематика),

ние – наемните отношения се прекратяват по реда на Закона за задълженията и договорите. За последващото изменение на чл. 24 ЗДСобств от 2010 г. вж. в основния текст.

разкриват волята на законодателя да уреди вторични и неблагоприятни като характер правни последици на наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, които като съдържание на правната санкция рефлектират отрицателно не само при упражняването на трудовите права, но в някои случаи и на други конституционни права на гражданина.

Библиография

- Александров, А. За дисциплинарните наказания. Труд и право, 5/2017, 19–23.
- Ангушева, В. Разширяване на приложното поле на трудовото право чрез комплексни правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том IV. В памет на проф. Любомир Радоилски. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2010, 42–46.
- Василев, А. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
- Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997.
- Василев, А., В. Мръчков, К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на Кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2021.
- Георгиева, В. Дисциплинарно уволнение. Данъчна практика. Счетоводство. Финанси на фирмата, 8/2002, 49–52.
- Йосифов, Н. Осигурително право. С.: Албатрос, 1997.
- Йосифов, Н. Парични обезщетения за безработица. Проблеми на труда, 3/1998, 37–52.
- Коев, С. Трудова правосубектност. Трудовата правоспособност и дееспособност на работника или служителя. Годишник на Варненски свободен университет. Том 19, 2013, 43–60.
- Луканова, П. Парични обезщетения за безработните. Икономическа мисъл, 6/1993, 24–32.
- Милованов, К. Дисциплинарно уволнение. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1967.
- Мингов, Е. Още за характера на правоотношенията в съдебната власт. Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на професор д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, 175–202.
- Мръчков, В. Обезщетения и помощи при безработица. Държава и право, 1/1991, 12–22.
- Мръчков, В. Трудово право. Специална част. 1. изд. С.: Сиби, 1997.
- Мръчков, В. За характера на правоотношенията на съдии, прокурори и следователи. Юридически свят, 1/2002, 97–110.

- Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права. С.: Сиби, 2017.
- Мръчков, В. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018.
- Мръчков, В. Осигурително право. 7. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2019.
- Мръчков, В. в Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на Кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2021, с. 1022.
- Петкова, А. Парични обезщетения за безработица. Счетоводство XXI, 11/2004, 49–53.
- Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
- Сербезова, С. Дисциплинарно уволнение. Труд и право, 5/2004, 16–18.
- Средкова, К. Обезщетение за безработица според българското осигурително законодателство. Съвременно право, 6/1993, 43–54.
- Средкова, К. Трудови права при безработица. Съвременно право, 4/1993, 24–36.
- Средкова, К. Трудово право на Република България (лекции). Трудова дисциплина. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 1997.
- Средкова, К. Лекции по осигурително право. Краткосрочно обществено осигуряване. 2. прераб. изд. С.: Сиби, 1998.
- Средкова, К. Трудово право. Обща част. Лекции. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2010.
- Средкова, К. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Лекции. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2011.
- Средкова, К. Осигурително право. 5. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016.
- Стайков, И. Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“. Юридическо списание на НБУ (Law Journal of NBU), 1/2014, 24–25, на интернет адрес <https://law.nbu.bg/bg/law-journal-of-new-bulgarian-university> [електронен ресурс].
- Стайков, И. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда. С.: Авангард Прима, 2016.
- Стайков, И. Трудовоправен статус на членовете на Съвета за електронни медии и сравнение с този на членовете на други колективни държавни органи. С.: Авангард Прима, 2016.
- Стайков, И. Комплексно правоотношение, в което е включено трудово правоотношение. Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба. Сборник доклади от Юбилейна научна конференция 2016. Том I. Частно право. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2017, 359–367.

- Стайков, И. Становище относно конституционно дело № 7 от 2022 г. – трудово-правна аргументация. Съвременно право, 1/2022, 32–48.
- Стоянов, Г. За правоотношението на съдиите, прокурорите и следователите, отново. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том XI. В памет на доц. д-р Ванюшка Ангушева. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2020, 183–191.
- Тодорова, Л. При дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение. Труд и право, XXIX, 8/2020, 16–18.
- Топалов, М. Работникът или служителят в трудовите отношения. Велико Търново: Фабер, 2020.
- Филипова, Т. Дисциплинарно уволнение. Пловдив: УИ „Паисий Хилендарски“, 2015.