

PROBLEMS IN IMPOSING DISCIPLINARY SANCTIONS ON A WORKER UNDER 18 YEARS OF AGE

Vladimir Danev, PhD student

Department of Civil Law, Faculty of Law

University of Ruse, Bulgaria

E-mail: lawyer.danev@abv.bg

Abstract: *The report will discuss the institute of disciplinary action against workers under the age of 18. Based on the analysis of labor law norms, norms related to the institute of legal capacity as well as the existing legal doctrine and practice in their application, current problems will be brought out and tendencies will be identified. Proposals will be made for the improvement of the Bulgarian legislation in the field of the above-studied institute..*

Keywords: *disciplinary sanctions, labor law*

ВЪВЕДЕНИЕ

Отношенията по предоставяне на работна сила от едно лице в полза на друго лице се уреждат като трудови съгласно чл. 1 ал. 2 от Кодекса на труда (КТ) (*Крюгер Милованов, Трудов договор, изд.к. „Труд и право“, трето допълнително и преработено издание, 2016г, стр.21; Андреева, А., Йолова, Г. Трудови и осигурително право. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2014.; Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право. 2. прераб. и доп. изд. Варна : Наука и икономика, 2020 г.*)

За целта се сключва трудов договор между лице, комуто е необходимо да ползва трудова сила – работодател и лице, което предоставя своят труд – работник или служител (*Андреева, А. Трудовият договор – традиции и тенденции в променяща се икономическа среда, конференция Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални изменения, Изд. Наука и икономика, ИУ-Варна, т.1, 2015, с.29-32; Андреева, А. Новите видове трудови договори- актуална форма на заетост. Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България, София: УНСС, 1, 2015, 106-112.; Андреева, А., Йолова, Г., Рачев, Р. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, Библ. "Цани Калянджиев", 2017; Александров, А. Практически проблеми на трудовото право, свързани със съдържанието на трудовия договор. // Труд и право, 2016, № 1, с. 5 – 12);*

По отношение на непълнолетните лица – работници или служители – предвид ниската им възраст, както и с оглед на предполагаемата липса на трудов и житейски опит - нормотворецът е предвидил, че следва да се осигури по-специална закрила на техните трудови права, като в раздел I на глава 15 от КТ са систематизирани и приложимите за това редица императивни правила.

Така на първо място е въведена принципна забрана за работа на лица ненавършили 16 годишна възраст. В действителност, забраната за работа на лица под 16 годишна възраст е условна – законодателят е посочил конкретни хипотези в чл. 301 ал. 3 от КТ, според които е допустимо момчета навършили 13 години и момичета навършили 14 години да извършват конкретно посочени по вид трудови дейности.

На второ място, спрямо тази категория работници или служители – непълнолетни лица - е въведен разрешителен режим, явяващ се предварителен, превантивен етап преди фактическото им започване на работа. Така, за всеки един работник или служител, който се желае да бъде нает, работодателят първоначално трябва да подготви определен набор от документи (*Виж чл.16 ал.1 от Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години;*) и да подаде до местно – компетентната дирекция по труда заявление за даване на разрешение. Едва след като се даде разрешение за започване на

работа, работодателят сключва трудов договор с непълнолетния работник или служител за една от видовете трудови дейности посочени в КТ, за които е допустимо.

От друга страна, в правилата, предвидени в КТ относно производството по ангажиране на дисциплинарна отговорност не е налице диференциация спрямо възрастта на работниците и служителите – пълнолетни или непълнолетни, така, както е направено разделение за правилата за сключване на трудов договор за непълнолетни работници и служители и пълнолетни работници и служители.

Актуалността на настоящото научно изследване е продиктувано от няколко обстоятелства.

Първото е, че в доктрината липсва задълбочено изследване относно процедурата по налагането на дисциплинарни наказания на работник или служител, ненавършил 18 години.

Второто е, че стагнацията на работна сила в днешното съвремие все повече ще бъде вероятна причина на работа да се наемат работници, които не са навършили пълнолетие и които са предпочитан млад персонал в сферата на туризма (*Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. Специфики на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма в България. Бизнес и право, София : Изд. комплекс УНСС, 2019, 3, 15 – 41*), която група работници поради липсата на трудов и житейски опит все още нямат големи очаквания и претенции спрямо размер на трудово възнаграждение (*Андреева, А., Димитрова, Д. Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. Годишник на БСУ, Бургас : Бургаски свободен университет , 40, 2019, 243 - 258.; Андреева, А. Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. Известия. Списание на ИУ - Варна, Варна : Наука и икономика, 62, 2018, 2, с. 97 - 111.*). Но именно липсата на трудов и житейски опит е предпоставка за по-често допускане на нарушения на трудовата дисциплина от тази категория работници и служители. Следователно се налага да се изследват ангажирането на предвидената в КТ дисциплинарна отговорност ефективно ли е да се прилага, с цел превантивност, както и убеждаване и превъзпитаване и приучаване за спазване на установените от работодателя правила на работа.

Целта на настоящият доклад е да изследва практическата и теоретична значимост и приложимост на процедурата по налагане на дисциплинарни наказания на непълнолетни работници и служители. На база на извършения анализ се извеждат актуални проблеми и се набелязват тенденции. Правят се и предложения за усъвършенстване на българското законодателство в областта на дисциплинарната отговорност.

Предмет на изследване е нормативната уредба на КТ, отнасяща се до: 1/ специалната закрита на непълнолетните работници и служители и 2/ дисциплинарното производство, така и нормите на други релевантни закони отнасящи се до конкретната категория работници и служители – Закон за лицата и семейството (ЗЛС), Закон за борба с противообществените прояви на малолетни и непълнолетни (ЗБППМН), Закон за училищното и предучилищното образование (ЗПУО), Наредба № 6 за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18 години, други подзаконовни нормативни актове (Наредба № 6).

Авторът поставят ограничение в обхвата на изследването - само относно специалната закрита на непълнолетни работници и служители при сключване на трудов договор и процедурата по налагане на дисциплинарни наказания на непълнолетни работници или служители, не и на малолетни работници или служители – ненавършили 14 годишна възраст.

За постигането на целта се поставят **следните задачи**:

- 1) да се анализира действащата нормативна уредба;
- 2) да се направят изводи, обобщения и конкретни предложения за евентуално усъвършенстване или приложение на нормите;

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на методи традиционни за юридическите: нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

Институтът, свързан с процедурата по налагане на дисциплинарни наказания на непълнолетни работници и служители е сравнително рядко използван, вероятно защото е

подценен, което обуславя интереса от настоящото научно изследване не само в теоретичен аспект, но и в практическото му приложение.

Докладът е съобразен със законодателството към 12.12.2020г.

Изложение:

Началото на трудовото правоотношение между работодател и непълнолетен работник или служител започва със сключването на трудов договор.

Сключването на трудов договор представлява по своето естество – **правоотношение**. Това е така, понеже връзката между двете страни по него е регулирана от закона. Въз основа на тази правна връзка, за двете лица по нея принципно възникват субективни права и субективни задължения. (*Основи на правото*“, Милкова, Димитрина; Друмев, Емилия, Рачев, Филип, Големинов, Чудомир; Стойчев, Красен, Стоянов, Венцислав, Цанкова, Ц. изд. Тилия, 1995г., стр.21; Димитрова, Д. *Съвременна роля на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за защита на правата на страните по трудовите правоотношения. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Варна : Наука и икономика, 2019, 71 - 82.*)

Следователно, действието по сключване на трудов договор за всяка от страните по него е правно, защото е регулирано от закона.

В раздела (*Виж раздел I, глава 15 от Кодекса на труда*) от КТ, съдържащ правила относно специалната закрила на непълнолетни работници или служители не се съдържат норми, установяващи формата на съгласието на непълнолетния работник или служител за сключване на трудов договор – самостоятелно ли следва да подпише трудовият договор или е необходимо едновременно с това и съгласие от родител. При това положение след като по-горе се дедукира, че **сключването на трудов договор представлява правно действие**, то по аргумент от чл. 10, ал. 1 от КТ, приложение ще има разпоредбата на чл. 4 ал. 2 предл. 1 от ЗЛС – **непълнолетните лица извършват правни действия със съгласието на своите родители** (попечители). Доколкото според чл. 62 ал. 1 от КТ трудовият договор се сключва в писмена форма, без да е посочено, че е необходима друга, по усложнена форма – например с нотариална заверка (*Трудов договор, Кругер Милованов, ИК „Труд и право“, 2016г., стр.106*), следва да се приеме и, че писменото съгласие от родителите, е в обикновена писмена форма.

Минимално изискуемото съдържание на трудовия договор е посочено в чл. 66 от КТ. От съществено значение в случая е обстоятелството, че законодателят изрично е посочил в нормата на ал. 2 на чл. 66 от КТ, че страните по трудовия договор могат да уговорят и други условия между тях, **които не са уредени с повелителните разпоредби на закона**. В резултат на това нормотворческо правило следва принципното положение, че страните по трудовия договор – работодател и работник или служител - са задължително обвързани помежду си от императивни разпоредби на КТ и други свързани с него законови и подзаконови нормативни актове, които са задължителни за изпълнение – т. е., които страните не могат по своя воля да променят или да преценяват трябва ли да спазват или не докато същите съществуват и не са прекратени на някое от посочените в КТ основания.

Ето защо, императивните норми на КТ и други свързани с него закони и подзаконови нормативни актове представляват инкорпорирано в трудовия договор по силата на закона съдържание, без значение дали присъства в текст на подписаната между страните бланка на трудов договор.

Именно поради последното, следва да се приеме, че **голяма част от императивните норми на КТ** и свързаните с него законови и подзаконови актове независимо, че не са предвидени в чл. 66 от КТ като част от минимално необходимото съдържание на трудовия договор, то те **се явяват задължителни в отношенията между страните по трудов договор**. С други думи, императивните норми на КТ и другите свързани с него актове относно уреждане на отношенията по предоставяне на работна сила, представляват презумптивно съдържание на трудовия договор, въпреки, че формално може да не са включени в текста на трудовия договор, сключен между работодател и работник или служител.

Горните изводи се потвърждават, а не се разколебават от практиката – обичайно бланката на трудовия договор е една страница, върху която се изписват данните на страните

по него, както и минимално необходимото съдържание на трудовия договор, посочено в чл. 66 от КТ, без други допълнителни клаузи.

При това положение, **в подписан трудов договор е възможно, а и обичайно отсъстват редица императивни норми от КТ, част от които са: правото на работодателя да упражнява дисциплинарна власт по отношение на работника и задължението на последния да търпи реализирането на това право - задължението за носене на дисциплинарна отговорност** (*Кругер Милованов, Дисциплинарна отговорност на работниците и служителите, ИК „Труд и право“, София, 2015г, стр.15*) – отговорност при неспазване на трудови задължения; правото на работодателя да определи правила за трудова дисциплина – начин на изпълнение на поставена задача; време за явяване на работа; време за напускане на работа; състояние, в което работникът или служителят следва да се явяват; използване на работно облекло и лични предпазни средства и т. н. и насрещното задължение на работника или служителя да спазва тези указания.

От горното следва, че в резултат на сключен трудов договор, за работника възникват няколко основни групи задължения, като по съществените са:

- ✓ изпълнение на конкретно възложена от работодателя задача, със средства и по начин установени от него;
- ✓ спазване на здравословни и безопасни условия на труд;
- ✓ носене на дисциплинарна отговорност; спазване на трудова дисциплина

Първите две групи задължения не засягат пряко правната сфера на работника – изпълнението им най-вече е свързано с необходимостта от определено активно или пасивно поведение на служителя.

При третата група задължения – правната сфера на работника се засяга драстично. Това е така понеже за него (работника или служителя) могат да възникнат неблагоприятни последици – да му се наложи наказание от един от видовете предвидени в КТ, както и евентуално да дължи парично обезщетение при нарушаване на трудовата дисциплина и последващо реализиране на дисциплинарна отговорност.

Реализирането на дисциплинарната власт от работодателя спрямо работник или служител се осъществява в границите на т. нар. дисциплинарно производство по смисъла на КТ, независимо, че същото не е уредено изрично като институт.

Дисциплинарното производство представлява комплекс от правила, които са организирани в система, осигуряваща едновременно превенция, извършване на разследване за установяване или не на извършено нарушение на трудовата дисциплина, вземане на решение за налагане на дисциплинарно наказание, определяне на вида на дисциплинарното наказание, налагане на дисциплинарно наказание.

Реализирането на дисциплинарната власт от работодателя в случай на установено нарушение на трудовата дисциплина от страна на работник или служител може да се развие в няколко направления, едно от които е налагане на някое от предвидените в КТ дисциплинарни наказания.

В тази връзка, след като при реализиране на дисциплинарната власт на работодателя спрямо работник или служител, който е нарушил трудовите си задължения е налице възможност да се засегне в значителна степен правната му сфера – чрез налагане на едно от предвидените наказания, като при най-тежкото наказание – дисциплинарно уволнение – работникът или служителят ще дължи на работодателя си и парична сума - обезщетение за неспазено предизвестие в определен размер. В тази връзка възниква въпросът – възможно ли е спрямо непълнолетен работник или служител да се инициира дисциплинарно производство по КТ и да се наложи някое от предвидените дисциплинарни наказания и каква е процедурата за това.

В частта, уреждаща правилата за ангажиране на дисциплинарна отговорност на работник или служител – чл. 186 – 199 от КТ, не съществуват правила за ангажиране на дисциплинарна отговорност на непълнолетни лица. На пръв поглед, липсата на специална уредба относно ангажиране на дисциплинарната отговорност на непълнолетен работник или служител води на извод, че спрямо него не следва да се прилагат по-особени правила за

закрила (въпреки, че е ограничено дееспособен) при ангажиране на неговата дисциплинарна отговорност и същият носи дисциплинарна отговорност на общо основание – наред с пълнолетните работници. (Дисциплинарна отговорност на работници и служители, Кругер Милованов, Издадателска къща „Труд и право“, 2015 г., стр. 35). *(Авторът на настоящия доклад се отнася с известни критики относно тезата в предходния абзац, като намира, че възможността непълнолетният работник да носи по правилата на Кодекса на труда и то за всички предвидени дисциплинарни наказания - дисциплинарна отговорност – се нуждае от съществено прецизиране, извършено по-надолу.)

Носенето на дисциплинарна отговорност по смисъла на КТ предопределя работникът или служителят да търпи и понася реализирането на дисциплинарната власт на работодателя, функция на която е евентуалната възможност за налагане на някое от предвидените дисциплинарни наказания и свързаните с това последици.

Задължението за търпене на определено въздействие, намеса – когато това е предвидено в закон - се нарича деликтоспособност или възможност да се носи юридическа отговорност (Обща теория на правото, Димитрина Милкова, университетско издателство при СУ „Юриспрес“, 2003г., 124).

Деликтоспособността бива различни видове – гражданска, наказателна, административна, дисциплинарна и се диференцира както от вида на общественото отношение, така и от възрастта на дееца, но **винаги е предвидена в закон**.

В този ред на мисли, относно преценката за възможност за носене на юридическата отговорност от непълнолетния работник или служител - следва да се извърши систематично тълкуване на разпоредбите на КТ в частта за ангажиране на дисциплинарната отговорност с нормите на ЗЛС, касаещи правният статут на физическите лица и възможността им самостоятелно да поемат задължения, засягащи правната им сфера.

Нуждата от систематично тълкуване се подкрепя и от нормата на чл. 10 ал. 1 от КТ според която, разпоредбите на кодекса се прилагат, доколкото в други закони **не е предвидено друго** относно трудовото правоотношение. В случая, доколкото носенето на дисциплинарна отговорност от работника или служител представлява част от трудовото правоотношение, то под термина „**друго**“ в цитираната в предходното изречение норма следва да се разбира именно преценка за възможността за носене на дисциплинарна отговорност от непълнолетен работник или служител, когато е създадено трудово правоотношение между него и работодател.

Според чл. 1 от ЗЛС, всяко лице с раждането си придобива възможността да бъде носител на права и задължения. Тази възможност се нарича правоспособност (Обща теория на правото, Димитрина Милкова, университетско издателство при СУ „Юриспрес“, 2003г., стр.121)

Съгласно чл. 2 от ЗЛС, с навършване на 18-годишна възраст лицата стават пълнолетни и напълно способни чрез своите действия да придобиват права и да се задължават. Пълната способност се именува – **дееспособност** (Обща теория на правото, Димитрина Милкова, университетско издателство при СУ „Юриспрес“, 2003г., стр.122).

След езиково и логическо тълкуване (Гражданско право, Обща част, том първи, Мария Павлова, издателство „Софи – Р – 1995г., стр. 121-122) на използвания израз „задължава“ в чл. 2 от ЗЛС и спазвайки правилото за възприемане на по-широкото значение при сравнението между двата нормативни акта, следва, че **пълнолетните лица** освен, че са задължени да извършват определени действия, то те **имат задължение и да търпят определено по-сериозно въздействие, намеса в правната им сфера – когато това е предвидено в закона**.

Според чл. 4 ал. 1 от ЗЛС, лицата навършили 14 години, но ненавършили 18 години са непълнолетни и са ограничено правоспособни – те могат да извършват правни действия със съгласието на родителите си, като единствено имат правото да сключват обикновени сделки за задоволяване на своите нужди и да разполагат с това, което са придобили чрез своя труд. Или позволените за непълнолетно лице действия, са групирани в няколко категории, всичките характеризирани се липсващ или нисък интензитет на засягане на правната сфера на тази

категория лица (*Гражданско право, Обща част, том първи, Мария Павлова, издателство „Софи – Р – 1995г., стр. 23-241).*

Следователно, всяко физическо лице с раждането си придобива правоспособност, а с навършването на определена възраст придобива поетапно (*Гражданско право, Обща част, том първи, Мария Павлова, издателство „Софи – Р – 1995г., стр. 234)* и дееспособност, като при навършване на 18 години и при липса на медицински ограничения, лицата придобиват и пълна дееспособност (*Основи на правото, М.Бъчварова, Р.П. Рачев, А.Андреева, Г.Йолова, изд. “Наука и икономика“ при Икономически университет – Варна, 2013г., стр.146 – 147)*

При извършения по-горе анализ се дедукира, че за даване на отговор по въпроса за възможността за носене на дисциплинарна отговорност – деликтоспособността на непълнолетен работник или служител – специален закон се явява ЗЛС, докато общ нормативен акт е КТ, поради което нормите на закона имат примат по отношение на деликтоспособността на непълнолетно лице, който извод се потвърждава и от вече цитирания по-горе чл. 10 ал.1 от последния нормативен акт.

В този ред на мисли, след като позволените за непълнолетно лице действия според ЗЛС са групирани в няколко категории, **всичките характеризиращи се с липсващ или нисък интензитет на засягане на правната сфера на тази категория лица**, то тежестта на дисциплинарната отговорност за непълнолетен работник или служител следва да е с нисък интензитет на засягане на правната му сфера.

Последното налага извършването на сравнително-правен анализ на видовете дисциплинарни наказания и степента, интензитета на засягане на всяко от тях на правната сфера на работника или служителя, както следва:

В КТ са предвидени три вида наказания за нарушаване на трудовата дисциплина – забележка, предупреждение за уволнение и уволнение.

Първото наказание (забележка) представлява отправяне на критика, упрек, относно неизпълнение задължение за спазване на трудова дисциплина, свързана с работния процес или относно други отношения в предприятието – работодател. Характерно за този вид наказание е, че целеното превантивно въздействие е най-близко до средствата, в които се изразява методът на убеждението (*Дисциплинарна отговорност на работници и служители, Кругер Милованов, Издадетелска къща „Труд и право“, 2015г., стр.101)* идентично в отношението – родител – дете при и повод неговото възпитание.

Второто наказание – предупреждение за уволнение, е близко до първото наказание, но е със значително по-висока степен на строгост (*Дисциплинарна отговорност на работници и служители, (Кругер Милованов, Издадетелска къща „Труд и право“, 2015г., стр.103)*) и концентрираност на отправяната критика. Засягането на правната сфера на работника е почти идентично с първото наказание, но тук целеният правен ефект е различен – по-съществено въздействие върху мотивацията на работника да не допуска нарушения на трудовата дисциплина, т. е. при този вид наказание се засяга в по-значима степен самооценката на работника, т. к. се предполага, че нарушението е по-тежко от обичайните нарушения на трудовата дисциплина. Съответно, въздействието върху психиката на работника е по-голямо, доколкото целта на по-критичния поглед върху трудовата му дейност е да не се допускат повторни по-тежки нарушения.

Третото наказание е дисциплинарно уволнение. Това е най-тежкото по вид наказание. Чрез него се цели да се прекрати трудовото правоотношение, доколкото степента на извършеното нарушение на трудовата дисциплина е много висока и отправянето на упрек (налагане на едно от предходните две наказания) се преценява, че не е достатъчно условие за превантивно и превъзпитавашо действие върху работника. Налагането на този вид наказание води след себе си и до прекратяване на трудовия договор без предизвестие, като вина за това се приема, че има работникът или служителят, който ще дължи на работодателя си и обезщетение за срока на дължимото от него предизвестие. Следователно, чрез този вид дисциплинарно наказание се засяга в най-висока степен правната сфера на работника или служителя, както в психологичен план - прекратяването на трудов договор налага работникът или служителят да поеме инициатива за намиране на работа, така и във финансов - възможно

е за известен период от време лицето да не упражнява трудова дейност, като по този начин с това би се оказало негативно въздействие и върху неговата финансова обезпеченост. Освен това, налагането на дисциплинарно наказание въздейства неблагоприятно и върху самооценката на работника или служителя.

Ето защо, доколкото непълнолетният работник или служител е лице в юношеска възраст - в която се развиват с бързи темпове неговото физическо и психическо здраве, то при ангажиране на дисциплинарната му отговорност е от особено значение да не се засегне в значителна степен неговата правна сфера, което за подрастващите е важно за формиране на самочувствие, самостоятелност, воля, позитивизъм и други специфики на личността, необходими за правилното развитие на отделния индивид.

Ето защо се налага извода, че ангажиране на дисциплинарната отговорност на непълнолетния работник или служител чрез евентуално наказание забележка или предупреждение за уволнение, предполагаемо би засегнало в най-ниска степен правната му сфера, поради което би бил допустим вариант за деликтоспособност на тази категория работници или служители, докато за най-тежкото дисциплинарно наказание това би следвало да е неприложимо, като засягащо в най-висока степен неговия трудово-правен статус.

Да се отхвърли с категоричност възможността на непълнолетния работник или служител да носи въобще дисциплинарна отговорност за извършено от него нарушение на трудовата дисциплина би било житейски необосновано, доколкото би се създадо положение за невъзможност за въздействие и превъзпитание на работник или служител, който не е дисциплиниран, а последното би било предпоставка за влошаване на работния процес, свързано с недоволство сред клиенти, намаление на търговския стокооборот, лоша работна атмосфера и прочие.

Диференцирането на наказания, като способ за превъзпитаване на лица, за които е необходима специална закрила - непълнолетни, е познат способ и сред другите видове юридическа отговорност – административна, наказателна (*Андреева, А., Йолова, Г. Основи на публичното право. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2016; Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д. Административно право и процес. Варна : Наука и икономика, 2020*).

Така например, в чл. 15 ал. 2 от ЗАНН е разписано, че предвиденото наказание глоба за определено административно нарушение, по отношение на непълнолетен деец, се заменя с обществено порицание.

В чл. 13 от Закона за борба срещу противообществените прояви на малолетни и непълнолетни са предвидени мерки за въздействие срещу извършителите в зависимост от степента на засягане на общественото отношение и вида на простъпката и възрастта на извършителя.

В глава 6 от Наказателния кодекс са разписани специални правила за налагане на наказания спрямо непълнолетни извършили престъпления.

В Закона за предучилищното и училищното образование са налични редица мерки (*Виж чл. 199 – 207 от Закона за предучилищното и училищното образование*); за въздействие и превъзпитание на непълнолетни ученици, извършили нарушение на реда в учебното заведение, аналогични или близки, на мерки за превъзпитание и въздействие съществували в предходни периоди на развитие на нашето общество по време на училищното обучение (*Поощрения и наказания на учениците в нормативната уредба на българското училище в периода 1878г. – 1885г., Виолета Атанасова, Научни трудове на Русенския университет, 2014, том 53, серия 6.2*).

От друга страна, в актуалната правна рамка на КТ отнасяща се до ангажиране на дисциплинарната отговорност на работника или служителя, липсват разпоредби, уреждащи процедура по налагане на дисциплинарни наказания на непълнолетен работник или служител, поради което следва да се приеме, че е налице празнота (*Гражданско право, Обща част, том първи, Мария Павлова, издателство „Софи – Р – 1995г., стр. 234*) в закона. Преодоляването на празнота в закона е дейност по правоприлагане. В този ред на мисли, по аргумент за по-силното основание (*Гражданско право, Обща част, том първи, Мария Павлова, издателство „Софи – Р – 1995г., стр. 135 – 136*) доколкото законодателят в чл. 301 от КТ и следващите е

приел, че преди сключване на трудов договор на непълнолетни лица – като ограничено дееспособни – е необходимо да се даде специална закрила, като освен това според чл. 4 ал. 2 от ЗЛС, същите извършват правни действия чрез съгласието на своите родители, то за малкото основание – ангажиране на дисциплинарна отговорност на непълнолетен работник или служител – като елемент от трудовото правоотношение – също следва да се изисква информирано съгласие на родител.

Т. е. независимо, че **de lege ferenda** следва да се извърши диференциране на видовете дисциплинарни наказания, които евентуално могат да се налагат на непълнолетни работници или служители от наказанията, които на общо основание следва да се прилагат по отношение на пълнолетни работници или служители, то в производството по ангажиране на дисциплинарна отговорност на непълнолетно лице – като неделима част от трудовото правоотношение – следва да е налице участие от родителите на непълнолетния работник. Това е продиктувано от обстоятелството, че реализирането на дисциплинарната власт на работодателя спрямо работника или служителя е строго формална процедура, изискваща писмена форма и по своето естество същата е правно регламентирана. В този ред на мисли, приложение следва да намери чл. 4 ал. 2 от ЗЛС, според който **непълнолетните лица извършват правни действия** със съгласието на своите родители.

Независимо, че настоящият доклад е ограничен в разработката само до поставения въпрос, то доколкото в частта от КТ касаеща прекратяване на трудов договор липсват специални правила за прекратяване на трудов договор с непълнолетен работник или служител, а този юридически факт засяга в съществена степен правната сфера на тази категория лица с ограничена дееспособност, когато същите са наети на работа, то и тук явствува, че е налице празнота в закона, преодолима чрез правоприлагане по аналогия на закона (*Гражданско право, Обща част, том първи, Мария Павлова, издателство „Софи – Р – 1995г., стр. 135 – 131 – 132*) процедурата за прекратяване на трудов договор с непълнолетен работник или служител следва да се уреди аналогично на процедурата по сключване на трудов договор – освен съгласие на родител се налага да се поиска и разрешение от съответната местно компетентна дирекция „Инспекция по труда“, доколкото на тази категория работник или служител се дължи специална закрила – такава, каквато му е осигурена от закона преди сключване на трудовия договор с работодател.

Заклучение

В резултат на извършения анализ могат да бъдат направени следните обобщения и изводи:

1. В КТ следва да се предвиди диференциация на видовете дисциплинарни наказания, които могат да се налагат на непълнолетни работници или служители, с оглед необходимост от специална закрила предвид ограничената им дееспособност и специфична деликтоспособност;

2. В КТ се налага да се регламентира процедурата по реализиране на дисциплинарната власт на работодателя спрямо непълнолетен работник или служител, така, че да съответства на чл. 4 ал. 2 от ЗЛС – задължително участие на родител, с оглед изразяване на съгласие и информираност за предприетите мерки спрямо непълнолетния работник, доколкото последният все още не е придобил значителен трудов и житейски опит и не е изцяло способен самостоятелно да защити своите права, което създава предпоставки за евентуална злоупотреба от страна на работодател с трудовите права на непълнолетен работник.

3. В КТ е необходимо да се разпишат правила за специална закрила на непълнолетни работници или служители при прекратяване на трудовия им договор с работодател, доколкото по този начин се засяга в значителна степен тяхната правна сфера, аналогично на специалните правила, установени преди сключване на трудов договор между работодател и работник или служител.

REFERENCES

- Андреева, А. Трудовият договор – традиции и тенденции в променяща се икономическа среда, конференция Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални изменения, Изд. Наука и икономика, ИУ-Варна, т.1, 2015.;
- Крюгер Милованов, Трудов договор, изд.к. „Труд и право“, трето допълнително и преработено издание, 2016г.;
- Гражданско право, Обща част, том I, Мария Павлова, 1995г.;
- Поощрения и наказания на учениците в нормативната уредба на българското училище в периода 1878г. – 1885г., Виолета Атанасова, Научни трудове на Русенския университет, 2014, том 53, серия 6.2;
- Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2014.;
- Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право. 2. прераб. и доп. изд. Варна Наука и икономика, 2020 г.
- Дисциплинарна отговорност на работници и служители, Кругер Милованов, Издателска къща „Труд и право“, 2015г.
- Андреева, А. Новите видове трудови договори- актуална форма на заетост. Проблеми на законодателството и правоприлагането, свързани с развитието на бизнеса в Република България, София: УНСС, 1, 2015, 106-112.;
- Андреева, А., Йолова, Г., Рачев, Р. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, Библ. "Цани Калянджиев", 2017;
- Александров, А. Практически проблеми на трудовото право, свързани със съдържанието на трудовия договор. // Труд и право, 2016, № 1, с. 5 – 12);
- Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. Специфики на трудовата дейност на чужденците в сферата на туризма в България. Бизнес и право, София : Изд. комплекс УНСС, 2019, 3, 15 – 41),
- Андреева, А., Димитрова, Д. Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. Годишник на БСУ, Бургас : Бургаски свободен университет , 40, 2019, 243 - 258.;
- Андреева, А. Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя. Известия. Списание на ИУ - Варна, Варна : Наука и икономика, 62, 2018, 2, с. 97 – 111
- Александров, А. Материалноправни въпроси на дисциплинарната отговорност с важно практическо значение. – Труд и право, 2011, № 2, 11–18.).
- Основи на правото, Милкова, Димитрина; Друмева, Емилия, Рачев, Филип, Големинов, Чудомир; Стойчев, Красен, Стоянов, Венцислав, Цанкова, Ц. изд. Тилия, 1995г.;
- Димитрова, Д. Съвременна роля на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" за защита на правата на страните по трудовите правоотношения. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Варна : Наука и икономика, 2019,
- Трудов договор, Кругер Милованов, ИК „Труд и право“, 2016г.
- Обща теория на правото, Димитрина Милкова, университетско издателство при СУ „Юриспрес“, 2003г.
- Андреева, А., Йолова, Г. Основи на публичното право. - Варна : Унив. изд. Наука и икономика, 2016;
- Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д. Административно право и процес. Варна Наука и икономика, 2020).
- Поощрения и наказания на учениците в нормативната уредба на българското училище в периода 1878г. – 1885г., Виолета Атанасова, Научни трудове на Русенския университет, 2014, том 53, серия 6.2