



**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„НЕОФИТ РИЛСКИ”
ПРАВНО-ИСТОРИЧЕСКИЯТ ФАКУЛТЕТ
КАТЕДРА „ГРАЖДАНСКОПРАВНИ НАУКИ“**

Христина Вълчева Аргирова

**ПРАВО НА ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК –
ПРЕДПОСТАВКИ ЗА ВЪЗНИКВАНЕ И
УПРАЖНЯВАНЕ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд

за присъждане на образователна и научна степен „доктор“

област на висшето образование: 3. „Социални, стопански и правни науки“

професионално направление: 3.6. „Право“

докторска програма: „Трудово право и обществено осигуряване“

НАУЧЕН РЪКОВОДИТЕЛ:

Доц. д-р Александър Иванов

Благоевград, 2024

Дисертационният труд се състои от увод, четири глави, заключение, приложение, използвана литература.

Общият обем на дисертационния труд е 223 страници, от които 208 страници текст, 9 страници приложение и 6 страници библиографска справка.

Библиографската справка съдържа 79 източника, от които: 61 на български език, 2 на руски език, 6 на английски език и 10 интернет ресурса.

Дисертационният труд е съобразен с действащото законодателство към март 2024 година.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 09.09.2024 г.

СЪДЪРЖАНИЕ

Увод	1
Глава първа	
Платен годишен отпуск	
§ 1. Понятието платен годишен отпуск	5
§ 2. Историческо развитие на правната уредба	7
§ 3. Установяване на видовете платен годишен отпуск	8
Глава втора	
Общ ред за ползването на платения годишен отпуск	
§ 1. Ползване на платения годишен отпуск – понятие	16
§ 2. Разрешителният режим	17
§ 3. Определяне времето на ползване на платения годишен отпуск	19
§ 4. Погасяване на правото на ползване	22
Глава трета	
Отклонения от общия ред	
§ 1. Ползване на платения годишен отпуск въз основа на едностранно заявление. 24	
§ 2. Прекъсване на ползването	28
§ 3. Отлагане на ползването	31
Глава четвърта	
Имуществени последици, свързани с ползването на платения годишен отпуск	
§ 1. Възнаграждение при ползване на платения годишен отпуск	34
§ 2. Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск	37
Заклучение	41

Приноси	47
Публикации	49
Библиография	50
Декларация	56

УВОД

Трудът е неразделна част от живота на хората. Наред с това, трудовата дейност, особено когато работната сила се отдава на друг субект, не трябва да вреди на здравето на трудещите се. Правото на време, свободно от изпълнение на трудовите задължения, получава правна защита както в международни актове, така и в националните законодателства.

Значимост и актуалност на темата

Платеният годишен отпуск се характеризира със своята „всеобщност“. Този вид отпуск се предоставя на всички работници и служители. Това определя, не само научния, но и практическия интерес към неговото изследване, което обосновава значимостта и на настоящия дисертационен труд.

Актуалността на темата на дисертационния труд се обуславя от това, че липсват самостоятелни теоретични изследвания върху всички аспекти на платения годишен отпуск, за разлика от изследването на неплатения отпуск. Практиката също поставя конкретни въпроси относно законовите възможности за ползване на платения годишен отпуск за настоящата и минали години, начина на ползването му, дължими обезщетения и т.н. Във връзка с настоящата трудна икономическа ситуация следва да се акцентира и върху проблемът за нарушенията на трудовото законодателство, както и проблемите свързани със защитата на трудовите права на работниците и служителите.

През последните години, работата от разстояние придобива все по-голяма популярност и се превръща в предпочитана форма за организация на работата, в предприятия, където това е обективно възможно. Както се отбелязва и в доклада на ИА ГИТ, усилията на агенцията през 2022 г. са били насочени към идентифициране на работодатели, въвели работа от разстояние с цел изясняване на специфичните за тази форма на труд характеристики, начина на наемане на работа, работно време и заплащане на труда. Нещо повече, в Годишния план за дейността на ИА ГИТ през 2023 г. е заложено осъществяване на контрол по изпълнение на задълженията за осигуряване на здраве и безопасност при работа и законосъобразното възникване и осъществяване на трудовите правоотношения при работа от разстояние и нови форми на труд. Контролната дейност и през 2024 г. ще бъде насочена към контрол на новите форми на труд с цел изясняване

на специфичните им характеристики, начина на наемане на работа, работно време и заплащане на труда. Работата от разстояние, но и дигитализацията изобщо, са предпоставка за динамика в трудовите отношения, която може да засегне трудови права, с оглед което темата за тяхната защита става още по-актуална. Изследвайки влиянието на дигитализацията върху пазара на труда на преден план излизат опасенията за изгубване на работни места, отпадането на необходимостта работодателите да наемат работната сила, която ще бъде заменена от цифрови технологии, изкуствен интелект и т.н. Дигитализацията, както и работата от разстояние могат да проявят и други ефекти в трудовите отношения. Работодателят може да гарантира спазването на трудовата дисциплина по коренно различен начин и с много по-голяма ефективност, но това може да премине допустимите граници и да се стигне до намеса в личния живот. Информационната свързаност, между работодателя и работниците, служителите, без оглед на време и място е обективна предпоставка последните да бъдат ангажирани с трудови задачи по всяко време, което ще постави под заплаха реалното им отпочиване и „изключване“ от работните ангажименти. Принципно, на нормативно равнище ползването на отпуск, вкл. и на платен годишен отпуск не следва да се поставя в зависимост от организационната форма на труда. Дали реално не се злоупотребява, в резултат на техническата свързаност (буквално служителите могат да превърнат всяко едно място в работно такова, по всяко време, разполагайки с мобилни устройства) – отговорът следва да бъде даден в резултат на контрола, осъществяван от ИА ГИТ. Новите организационни форми на труд налагат съответни законодателни решения, но и ефективност на контрола. Принципно новите технологии и свързаното с това въвеждане на нов тип на организация на трудовия процес, изискват нови подходи в нормативната уредба, уреждаща организацията и управлението на трудовия процес. Проблемите, свързани с платения годишен отпуск и неговото реално ползване са неразделна част от новите предизвикателства пред трудовото право.

Възможно ли е реалното ползване на платен годишен отпуск да бъде застрашено от дигитализацията на трудовите процеси и как да се противостои, за да не се накърни едно изконно трудово право, е въпрос на бъдещи научни изследвания, законодателна уредба и практическа реализация.

Обект и предмет на изследване

Обектът на настоящия дисертационен труд е изследването на правния институт на платения годишен отпуск. Изследването обхваща не само установяването на платения годишен отпуск, но и правилата (общ ред и отклонения) за ползването му, както и имуществените последици.

Изследването на платения годишен отпуск през призмата на юридическата наука, определя и предмета на изследването. В този смисъл предметът на изследване е двукомпонентен. На първо място предмет на изследване е нормативната уредба на всички аспекти на платения годишен отпуск. На второ място предметът на изследване включва проучване и анализ на релевантната съдебна практика. Без изрично да се определя като предмет на изследване, степента на изследване на поставения научен проблем към момента, е отправна точка и за настоящия дисертационен труд.

В увода е напарван преглед на изследвания по темата, публикувани през последните повече от осемдесет години. Отчитайки приноса на всички достъпни ни автори, както и достойнствата на техните трудове, скромно ще заключим, че липсва самостоятелно научно и практическо изследване на платения годишен отпуск. Това беше отбелязано, обосновавайки актуалността на темата, но в същото време беше и предпоставка за определяне целта на изследването.

Цел на изследването

Целта на дисертационния труд е да представи правната рамка на отделните аспекти на платения годишен отпуск и практическото ѝ реализиране. Анализирани на правните норми относно неговото установяване, вкл. и отделните видове основен, удължен, допълнителен, отпуск, реда и условията за ползване на платения годишен отпуск, както и имуществените последици, свързани с правото на платен годишен отпуск. На база това изследване да се направят и съответните предложения *de lege ferenda*. Изследването на съдебната практика цели разкриване на практическото прилагане на съответните правни разрешения.

За постигане на поставената цел са определени и следните изследователски задачи:

1. да се направи преглед на историческите аспекти на относимата правна уредба, както и сравнително изследване с други национални законодателства

2. да се направи теоретичното изследване на отделните аспекти на платения годишен отпуск

3. да се анализират действащите трудовоправни норми, относими към института на платения годишен отпуск

4. на база теоретичното изследване и нормативния анализ да се дадат предложения с оглед бъдещото развитие на законодателството

5. да се проучат и анализират съдебни актове, формиращи трайната съдебна практика, с акцент практиката на ВКС.

Поставената цел и формулираните изследователски задачи се определят и използваните научни методи.

Методология на изследването

В обхвата на настоящия дисертационен труд се разглеждат теоретичните постановки, свързани с обекта на изследването, анализират се относимите правни норми от различен ранг, разглежда се и се коментира релевантна съдебна практика.

При провеждането на настоящото изследване са използвани както общи, така и специални методи на научно познание. Двата основни подхода за решаването на проблем от какъвто и да е тип, приложени и към настоящото изследване са от общото към частното (дедуктивен подход) и от частното към общото (индуктивен подход). Чрез прилагане на индуктивния метод събраните съдебни актове, се анализира, за да се представи трайната съдебна практика. Чрез дедуктивния метод, тълкуването на правната норма се потвърждава или отхвърля чрез провеждането на релевантни практически разрешения и съдебни актове.

С помощта на сравнително-историческия метод се постига познаване на различните исторически етапи на развитие на правния институт на платения годишен отпуск. Този метод позволява да се идентифицират и сравнят нивата на развитие на института, настъпилите промени и евентуално да се прогнозира тенденции на развитие.

Платеният годишен отпуск е изследван и в сравнително правен аспект. Чрез сравнително-правния метод са съпоставени отделни национални правни разрешения към платения годишен отпуск. Отрасловите правни изследвания, в т. ч. и трудово правените, традиционно използват т. нар. юридически или правно-догматичен метод.

ГЛАВА ПЪРВА

ПЛАТЕН ГОДИШЕН ОТПУСК

§ 1. *Понятието платен годишен отпуск*

Българското трудово законодателство не въвежда общо понятие, относимо към това свободно (освободено от изпълнение на трудовите задължения) за работника или служителя време, а използва отделни понятия. Предвид липсата на общо понятие в българското трудово законодателство, периода или периодите, през които работникът *правомерно* не изпълнява трудовите си задължения могат да бъдат определени като *неработно време*. В това общо (родово) понятие, се включват нормативно уредените отделни видови понятия - почивки, отпуски, празнични и почивни дни. Използваните понятия имат общи белези. Обикновено се сравняват отпуските и почивките, каквото сравнение е направено и в текста.

Кодексът на труда не дава легална дефиниция на понятието отпуск, но от съществуващата правна уредба могат да се изведат признаците на правното понятие за отпуска. *Отпускът е период от календарно време, през времето на съществуващо трудово правоотношение, през който период работникът или служителят е освободен от задължението да изпълнява трудовата си функция и произтичащите от нея трудови задължения.* През времето на отпуск, работникът или служителят остава пасивен по отношение на своята трудова функция. Той остава пасивен и по отношение на някои от задълженията, които през работно време изискват активност от негова страна. От посоченото принципно положение за пасивност по отношение на трудовите си задължения има и едно изключение. Задължението да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието, работникът или служителят следва да изпълнява и през периода на отпуск.

Въпреки посоченото пасивно поведение на работника или служителя по време на отпуска, самото трудово правоотношение се запазва. То е такова каквото е било преди да започне ползването на отпуска, то ще е същото и след края на отпуска. Но реализирането на част от съдържанието на трудовото правоотношение временно се преустановява.

Идентична, в смислово отношение, дефиниция възприема и Конституционният съд, че *отпускът е време, през което работникът или служителят е освободен от задължението да предоставя работна сила на работодателя, респ. на административния орган (по отношение на служебните правоотношения).*

В националното ни законодателство липсва легална дефиниция, както на понятието отпуск, така и на понятието платен годишен отпуск. От така формулираното по-горе общо понятие за отпуск и посочените белези може да се изведе и понятието за платен годишен отпуск. **Платеният годишен отпуск е предварително установен, на годишна база период, за който времеви период, при наличие на определени предпоставки, работникът или служителят временно, за целия период или за част от него, се освобождава от задължението си да престира работната си сила, без това да прекратява трудовото правоотношение, за който период получава възнаграждение, дължимо от работодателя.**

Наред с упражняване на основното право на труд и на свободен избор на професия, КРБ прогласява и група *съпровождащи трудови права* (чл. 48, ал. 5), сред които и правото на отпуск. Те са уредени като основни права, на които кореспондират съответни задължения на работодателя. Правото на труд, както и правото на отпуск, като съпровождащо трудово право, са основни права в социалната сфера. Условието и гаранциите за реализиране правото на платен годишен отпуск, като основно право, се съдържат в трудовото законодателство, което е предмет на разглеждане в настоящия дисертационен труд.

За работника или служителя платеният годишен отпуск е субективно право, което включва и определяне на дължимото насрещни поведение. За другата страна в правоотношението – работодателят възниква комплекс от задължения. Всички елементи на субективното право на платен годишен отпуск, са подробно разгледани на съответните места в дисертационен труд.

Платеният годишен отпуск като субективно трудово право е лично. Законодателната гаранция за личното упражняване правото на платен годишен отпуск, както и непрехвърляемостта му се съдържа в чл. 8, ал. 4 от КТ.

Отговорът на въпроса дали правото на платен годишен отпуск е потестативно или притезателно субективно право не е еднозначен. Правото на платен годишен отпуск

е субективно право, но едва неговото упражняване внася съществена промяна в трудовото правоотношение. Съпровождащите промяната модалитети на правото на отпуск се отнасят до неговото упражняване (уведомяване, разрешаване и т.н.), а не до неговото действие. В тази връзка споделяме становището, че субективното притезателно право се упражнява по силата на постигнато в писмена форма съгласие между служителя и работодателя, конкретизиращо момента и времетраенето на ползвания отпуск. Когато правото не е било упражнено поради липса на съгласие, при определен ред и условия, служителят придобива субективно потестативно право и едностранно определя неговото ползване.

§ 2. Историческо развитие на правната уредба

През 1936 г. е приета Конвенция № 52 относно платените годишни отпуски, която влиза в сила на 22.09.1939 г. С тази конвенция МОТ поставя началото на правната уредба на платения годишен отпуск.

Ратифицирайки ЕСХ, държавите се ангажират да водят политика, която да бъде провеждана с “всички подходящи средства от национален и международен характер, постигането на условия за ефективно упражняване на правата“, изброени в част първа на хартата, вкл. за да се осигури ефективно упражняване на правото на справедливи условия на труд, държавите се задължават да осигурят, вкл. платен годишен отпуск в размер най-малко на четири седмици (т. 3).

На равнището на ЕС Директива 2003/88/ЕО (Директивата за работното време) има за цел да предостави минимални общи стандарти за всички държави членки за защита на работниците от рискове за здравето и безопасността, свързани с прекомерно или неподходящо работно време, и с недостатъчно време за почивка и възстановяване от работа.

Харта на основните права на ЕС регламентира справедливи и равни условия на труд (чл. 31). Разпоредбата на чл. 31, т. 2 гарантира на всеки работник правото на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

Законодателствата на страните от ЕС и държавите – страни по Споразумението за ЕИП, показват националните особености и традиции при определяне размера на платените годишен отпуск. Освен да закрепят размера на платения годишен отпуск,

националните законодателства въвеждат и редица прани норми, гарантиращи неговото упражняване.

Възникването на българското трудово законодателство следва общите европейски тенденции. В периода между двете световни войни, развитието на трудовото законодателство се свързва с Наредбата-закон за трудовия договор и Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти.

След национализацията, обществените, вкл. и трудовите правоотношения, придобиват нов облик. Трудовото законодателство преминава към етапа на своето кодифициране.

§ 3. Установяване на видовете платен годишен отпуск

Проблемът за установяването на платения годишен отпуск включва два аспекта. От една страна, това е установяването, т.е. нормативното закрепване на платения годишен отпуск, вкл. и отделните видове такъв. От друга страна, установяването на платения годишен отпуск включва определянето на неговия/ неговите размер/и.

Платеният годишен отпуск е отпуск, който възниква *ex lege*. Наличието на самото субективно право не зависи от волята на страните по правоотношението. От така установеното субективно право няма изключения. Субективно право на отпуск съществува в съдържанието на трудовото правоотношение, съществува от началото до края на трудовото правоотношение и не съществува извън трудовото правоотношение.

Текстът на чл. 155, ал. 1 от КТ ползва единствено число на понятието, *платен годишен отпуск*. Видно от заглавието на нормата „Основен и удължен платен годишен отпуск“ съществуват два вида платен годишен отпуск. В този смисъл е и теорията, която визира платени годишни отпуски, които са редовни – основни и удължени и допълнителни (Мръчков). Съществува и друго становище – отпуските по чл. 155 и чл. 156 от КТ са три вида отпуски с диференцирани, в зависимост от спецификата на извършваната работа и условията на труд, размери (Гевренова).

Към анализиране на разглежданото понятие подходяме от езикова гледна точка, защото правото се изразява чрез езика, то има езикова форма. Изхождайки от текстовете на чл. 155 и чл. 156 от КТ, понятието *платени годишни отпуски*, използвано в множествено число, следва да бъде възприето като *родово понятие*. Въвеждането на понятието в множествено число е с научна цел и е продиктувано от необходимостта от

изграждането на класификацията на платените годишни отпуски, разкриването на техните общи и различни белези.

В родовото понятие платени годишни отпуски се включват два вида платени годишни отпуски – *редовен платен годишен отпуск*, с два подвида и *допълнителен платен годишен отпуск*.

1. Редовен платен годишен отпуск

Понятието *редовен платен годишен отпуск* е исторически обусловено. Без да изпадаме в излишни езикови спорове, приемаме видовото понятие *редовен платен годишен отпуск*, в смисъл на базов платен годишен отпуск, спрямо което понятие ще бъде въведено и другото видово понятие - *допълнителен платен годишен отпуск*. Не споделяме виждането на платените отпуски са три отделни вида - основен, удължен и допълнителен. Удълженият платен годишен отпуск „поглъща“ основния. Удълженият платен годишен отпуск не съществуват паралелно с основния, те са в конструкцията „или-или“.

Допълнително съображение за въвеждане на видовото понятие *редовен платен годишен отпуск* е и съвкупният анализ на чл. 155, ал. 1, 4 и 5 от КТ. В текста на ал. 1 е използвано понятието *платен годишен отпуск*, за разлика от ал. 4 и ал. 5, които визират съответно основния платен годишен отпуск и удължения платен годишен отпуск. Това дава основание платените годишни отпуски, визирани в ал. 4 и 5 да се дефинират като подвидове на отпуската по ал. 1 - *платен годишен отпуск*, който за нуждите на изследването определяме като *редовен платен годишен отпуск*.

Редовният платен годишен отпуск е два вида – *основен платен годишен отпуск* и *удължен платен годишен отпуск*.

1. 1. Основен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 4 от КТ)

С първоначалната редакция на чл. 155, ал. 2 от КТ са въведени диференцирани размери на основния *редовен платен годишен отпуск*. Правилото, че размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни, който представлява предишна ал. 2 на чл. 155, влиза в сила от 31.03.2001 г. Основният платен годишен отпуск се определя в работни дни. Изключения от това правило не съществуват. Независимо от начина на отчитане на работното време – *подневно* или *сумирано*.

Нормата на чл. 155, ал. 4 от КТ е обща по отношение на специалната норма по чл. 319 от КТ. Систематично специалната норма е извън Глава осма Отпуски, защото тя е относима към специална закрила за лицата с намалена работоспособност. Отпускът в размера по чл. 155, ал. 4 и този по чл. 319 от КТ не могат да се кумулират. Без значение е кога и по какъв начин работодателят е узнал за установената ТНР 50 и над 50 на сто, правото на работника или служителя по чл. 319 от КТ възниква от момента на определяне степента на трайно намалената работоспособност 50 и над 50 на сто, а не от момента на узнаването от работодателя.

Нормата на чл. 155, ал. 4 от КТ е обща и по отношение на специалната норма по чл. 305, ал. 4 от КТ. Тази норма е също израз на засилена трудовоправна закрила за непълнолетните работници и служители.

Отпуските с правно основание чл. 319 и чл. 305, ал. 4 от КТ са с по-високи минимални размери, спрямо размера по чл. 155, ал. 4 от КТ. Въпреки, че са с по-висок размер, не могат да бъдат определени като удължен платен годишен отпуск.

1. 2. Удължен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 5 от КТ)

Съгласно чл. 155, ал. 5 от КТ някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск. Двата вида редовен платен годишен отпуск (по ал. 4 и по ал. 5) не са паралелни права, защото в удължения платен годишен отпуск се включва размерът на основния платен годишен отпуск. Правото на основен платен годишен отпуск и на удължен годишен отпуск са алтернативни. Наличието на право на удължен платен годишен отпуск измества правото на основен платен годишен отпуск.

За разлика от основния платен годишен отпуск, удълженият такъв има изчерпателно посочени адресати. Той се предоставя единствено на посочените в цитираната наредба категории работници и служители, т.е. персоналният обхват на този отпуск е по-стеснен спрямо обхвата на основния платен годишен отпуск.

Особени хипотези за установяване продължителността на платените годишни отпуски

Интерес от практическа гледна точка представлява и въпросът за определяне размера на платения годишен отпуск, в случаите, когато страните по правоотношението са договорили непълно работно време. Отговорът на този въпрос се съдържа в чл. 23, ал.

2 от НРВПО, който предвижда, че работник или служител, който работи през част от законоустановеното работно време (непълно работно време), има право на платен годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. Използваното в текста понятие платен годишен отпуск показва, че нормата е приложима както по отношение на основния, така и на удължения платен годишен отпуск.

Правилото за пропорционалност е приложимо и в хипотезата, при която работникът или служителят няма пълна календарна година при работодателят.

При съвременните икономически и пазарни условия все по-често се среща хипотезата, при която работник или служител е страна по повече от едно трудово правоотношение. Ето защо разглеждането на въпроса за установяването на платения годишен отпуск, в случаите на повече от едно трудово правоотношение, има и практическо значение.

2. Допълнителен платен годишен отпуск

Този платен годишен отпуск е допълнителен, спрямо редовния платен годишен отпуск и в двата подвида – основния по ал. 4 и удължения по ал. 5 на чл. 155 от КТ.

Между редовния платен годишен отпуск (основен и удължен) и допълнителния платен годишен отпуск има редица общи белези.

Общото между удължения платен годишен отпуск и допълнителния платен годишен отпуск е това, че дават допълнителни права на правоимащите работници и служители спрямо тези, които имат право само на основния платен годишен отпуск. Но съществена разлика е в това, че основният и удълженият платен годишен отпуск са алтернативни видове платен годишен отпуск, докато основният, респ. удълженият платен годишен отпуск могат да се кумулират с допълнителния платен годишен отпуск при наличието на съответните предпоставки.

Кръгът на носителите на правото на допълнителен платен годишен отпуск е по-тесен, отколкото носителите на правото на основен платен годишен отпуск. Правото на допълнителен платен годишен отпуск е уредено в две хипотези.

Допълнителен платен годишен отпуск, с оглед условията на труд

Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск урежда *две групи правоимащи работници и служители, посочени в чл. 2 и чл. 3.*

В *първата група* работници и служители с право на допълнителен платен годишен отпуск се включват тези, които съгласно чл. 2 извършват работи (трудови дейности), изчерпателно посочени в 41 точки. Законодателят използва основано два подхода при определянето на тази голяма първа група правоимащи работници и служители. В едните случаи е посочена конкретната работна среда. В другата група случаи са определени конкретни трудови функции. Смятаме, че правото на допълнителен платен годишен отпуск ще се опрели не само от наименованието на длъжността, а от вменената трудова функция. В този смисъл е и практиката на ВКС, с която се приема водещото значение на същността на трудовата функция и формалното значение на наименованието на длъжността съгласно НКПД. В третата група случаи, правоимащите лица са определени съобразно работната среда, но и някакво допълнително правно качество: в откритите мини и кариери и в надземния комплекс към подземните мини - *само за пряко заетите; като обслужващ и ремонтен персонал на рингови пещи за производство на тухли, огнеупорни и други керамични изделия и т.н.*

Втората група правоимащи работници и служители са посочени в чл. 3 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск. Формално нормата е извън предмета на наредбата, която установява видовете работа. В тази хипотеза правопораждащият факт не е във вида работа, а в личността на работника или служителя, защото текстът изрично подчертава, че правото се поражда независимо от изпълняваната от работа. Дори и да бъде подложена на критика, съществена е целта на разпоредбата, която е осигуряване на допълнителна трудовоправна закрила на работници и служители с посоченото засягане на здравето. От тази гледна точка нормата се доближава до идеята на чл. 319 от КТ. Разликите между двете норми са съществени.

Съгласно чл. 4, ал. 4 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по наредбата, *се определят* с писмена заповед на работодателя. Въпросът е за правните последици на заповедта по чл. 4, ал. 4 от наредбата. На пръв поглед, от използвания глагол „*се определят*“ може да се заключи, че заповедта има правопораждащо действие, но това е неправилно.

Правото на допълнителен платен годишен отпуск възниква *ex lege*, а не по волята на работодателя, писмената заповед не е източник на правото на платен годишен отпуск. Тя има вътрешно-организационна функция и нейната цел е да внесе яснота относно правоимащите работници и служители.

Допълнителен платен годишен отпуск за работа при ненормиран работен ден

Втората хипотеза, при която работниците или служителите имат право на допълнителен платен годишен отпуск е уредена в чл. 156, ал. 1, т. 2 от КТ. Единственият правопораждащ факт е съответният работник или служител да изпълнява длъжност, за която е установен ненормиран работен ден.

Допълнителният платен годишен отпуск е субективно право на посочената категория работници и служители, но предоставянето му има конкретно определена цел. От тук следва и въпроса дали този отпуск се дължи, когато за работника или служителя фактически не са били налице съответните условия на работа. ВКС приема, че допълнителният платен годишен отпуск зависи от периодите на действително полагане на труд. В случая приложение намира решение СЕС от 25.06.2020 г. по съединени дела С- 762/18 и С- 37/19 (което е за основния отпуск), а решение на СЕС по дело С- 337/10, което е за допълнения отпуск. За конкретния допълнителен платен годишен отпуск важи изискуемата се *предпоставка за изпълнение на целта*, заради която той се предоставя (да се позволи на работника да си почине) - гарантиране закрилата на неговата безопасност и неговото здраве. След като в съответен период труд не е полаган, допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфичните условия на труд, не се дължи.

Размери на платените годишни отпуски

Подходът на законодателя е идентичен при определяне на размерите на основния, удължения и допълнителния платен годишен отпуск. Минималните размери на основния платен годишен отпуск и на допълнителния платен годишен отпуск са определени на ниво Кодекс на труда, докато тези на удължения платен годишен отпуск са в Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 5 от КТ трудовият договор определя размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски. В тази връзка могат да се разгледат някои хипотези, свързани с този елемент от

съдържанието на трудовия договор. Това са и често задавани въпроси с практическа насоченост.

Първата, лишена от каквото и да е колебание хипотеза, сключвайки трудовия договор и определяйки размера на съответния вид платен годишен отпуск, вкл. и допълнителния такъв е да преповторят правилата на КТ, респективно на НРВПО. Волята на страните е в унисон с правната норма.

Втората хипотеза обхваща различни варианти, при които волята на страните е в разрез с правната норма. В случай на клаузата, която е в нарушение на съответната правна норма или изобщо при липса на клауза по чл. 66, ал. 1, т. 5 от КТ това не означава липса на трудов договор, защото най-благоприятната за служителя норма я замества и попълва съдържанието на трудовия договор. Това, че опорочената/липсващата клауза не засяга съществуването на трудовото правоотношение не означава, че за работодателя няма да настъпят други последици, но с административен или административно-наказателен характер.

С трудовия договор страните могат да договарят по-благоприятни за работника или служителя условия. В случая под по-благоприятни условия следва да се разбира договаряне на отпуски в размер над нормативно установените минимални размери. Договарянето на по-голям размер на всеки един от видовете платен годишен има своето нормативно основание (чл. 156а, пр. 2 от КТ) и е израз на договорната свобода.

По-високи размери на платени годишни отпуски могат да бъдат договаряни и с колективен трудов договор - чл. 156а, пр. 1 от КТ . Пример в тази насока може да бъде даден с КТД за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-197/17.08.2020 г.

В общия случай размерът на платения годишен отпуск (основен, удължен, допълнителен) се определя съгласно правните норми и по волята на страните, като не се обвързва с трудовия стаж. Вярно е, че Кодексът на труда изравнява всички работници и служители по отношение единия размер на основния платен годишен отпуск, с при предоставената договорна свобода съгласно чл. 156а от КТ, страните не са ограничени при сключването на трудовия договор да договарят подобно нарастване на размера на основния платен годишен отпуск, с увеличаване на трудовия стаж или да договарят нов, по-висок размер на основния платен годишен отпуск през определен период от време.

В резултат на проведеното в главата изследване, постигнатите резултати могат да се обобщят по следния начин:

Прилагайки сравнително-историческия метод, е изследвано историческото развитие на нормативната уредба и правната теория. Следва да се подчертае, че с Наредбата-закон за трудовия договор се дава цялостна уредба на трудовото правоотношение, а не само на отделни негови аспекти, както е било до този момент. При изработването, отчитайки съществуващата в други страни правна уредба, Наредбата-закон за трудовия договор не е заимствана, от чужди законодателства., а е съобразена изцяло със специфичните български условия .

Кодексът на труда от 1951 г. се приема след като България е ратифицирала през 1949 г. Конвенцията от 1936 г. за платен годишен отпуск. Кодексът на труда „надминава постановленията на конвенцията“ относно продължителността на платения годишен отпуск, който започва от 6 дни и постепенно се увеличава с броя на прослужените години.

От представените различни дефиниции на понятието отпуск се извежда следната, съгласно която отпускът е временно освобождаване на работника или служителя, при наличие на определени предпоставки, от задължението му да престоира работната си сила, без това да прекратява трудовото правоотношение. От формулираното общо понятие за отпуск се извежда и понятието за платен годишен отпуск.

Анализирайки действащото трудово законодателство е предложено и установяването на видовете платен годишен отпуск. В родовото понятие платени годишни отпуски се включват два вида платени годишни отпуски – *редовен платен годишен отпуск* и *допълнителен платен годишен отпуск*.

От своя страна редовният платен годишен отпуск е два вида (подвида)– *основен платен годишен отпуск* и *удължен платен годишен отпуск*.

Допълнителният платен годишен отпуск се установява *с оглед условията на труд и за работа при ненормиран работен ден*

Направена е и препоръка с практическо значение, продиктувана от наблюдавани порочни случаи при сключвано на трудовите договори. При договаряне на отпуските, всеки вид отпуск следва да се обозначава с точното му наименование съгласно чл. 155 и 156 от КТ. При условие, че работникът или служителя е в хипотеза, при която има право

на платен годишен отпуск, различен от основния платен годишен отпуск, размерите да се договарят съгласно чл. 66, ал. 1, т. 5 от КТ отделно за всеки отделен вид.

ГЛАВА ВТОРА

ОБЩ РЕД ЗА ПОЛЗВАНЕ НА ПЛАТЕНИЯ ГОДИШЕН ОТПУСК

§ 1. Ползване на платения годишен отпуск – понятие

Ползването на платения годишен отпуск може да се разглежда като процедурен ред. Някои автори приемат, че редът за ползване на платения годишен отпуск не представлява упражняване правото на отпуск. Това е така защото то съществува по силата на закона (чл. 155, 156 от КТ). Ползването на отпуска е единствено за времето, през което това право ще се упражни. Ползването на отпуска може да се отложи, но работникът или служителят не може да бъде лишен от самото право. Други автори използват като синоними понятията „упражняване правото на отпуск” и „ползване право на отпуск“. Правото на отпуск възниква *ex lege*, но едва с неговото упражняване, т.е. при ползването на отпуската се внася промяна в правната сфера.

Въпреки различията в представените тези, ползването на платения годишен отпуск се свързва с настъпването на фактическа промяна в трудовото правоотношение. Работникът или служителят изпълнява своята трудова функция и един определен момент, при спазването на определен ред, за определен период от време, той ще остане пасивен по отношение на трудовата си функция. Дори нещо повече за периода, в който работникът или служителят ще е освободен от изпълнение на трудовите си задължения ще получи и съответно заплащане (чл. 177 от КТ). Ползването на платения годишен отпуск е упражняване правото на платен годишен отпуск. Ползването се състои в определяне на вида, основанието, размера и времето, през което ще се ползва съответният отпуск от работника или служителя. Ползването на платения годишен отпуск, като фактическо състояние на работника или служителя по отношение на индивидуалното му трудово правоотношение, е винаги времево определено, „от дата - до дата“.

Упражняването на *субективното право на отпуск* става по волята на неговия носител, при наличието на установените в законодателството предпоставки. Работникът

и служителят, като титуляр на субективното право, следва да има съответно поведение, посредством което се реализира субективното право на платен годишен отпуск. Това фактическо поведение е относимо към понятието ползване на платения годишен отпуск. Ползването на отпуските е упражняване (реализиране) на правото на отпуск.

Платеният годишен отпуск се (1) разрешава на работника или служителя (2) наведнъж или на части. Съществуващата правна уредба не променя характеристиката на правото на платен годишен отпуск като субективно право, възникнало *ex lege*.

За разлика от други субективни права, които след като се реализират в социалната действителност, престават да съществуват, субективното право на платен годишен отпуск продължава да съществува и периодично (на няколко пъти през годината и всяка календарна година), докато съществува трудовото правоотношение то се реализира. Изводът за периодичното упражняване правото на платен годишен отпуск се съдържа и в приложимата правна уредба. На първо място през всяка календарна година, докато трае трудовото правоотношение, правото може да бъде упражнявано и то в пълния му размер. На второ място, в течение на календарната година, правото на платен годишен отпуск може да се упражни неколккратно. Видно от чл. 172 от КТ платеният годишен отпуск може да се ползва наведнъж или на части.

§ 2. Разрешителният режим

Разрешителният режим е общата хипотеза при ползването на платения годишен отпуск. При наличие на съгласуваните волеизявления на двете страни по трудовото правоотношение, работникът се намира в отпуск в този период, в който работодателят е удовлетворил искането му. Поради необходимостта работодателят да съобрази нуждите на работния процес с правото на работника на платен годишен отпуск, както и необходимостта работодателят да разполага с точна представа за наличните работни ресурси, законодателят въвежда ред за ползването на отпуските.

С изменения на Кодекса на труда, в сила от 01.01.1993, съгласно чл. 173, ал. 1 се запазва разрешителният режим за ползване на платения годишен отпуск, но от нормата отпада наименованието на волеизявлението на работодателя. Запазва се единствено писмената форма - *с писмено разрешение от работодателя*. Нормата мълчи и по отношение на волеизявлението на работника или служителя, като казва само, че *платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя*.

Въведеният разрешителен режим се потвърждава и с промяна на чл. 172 от КТ в сила от 31.03.2001. В сила от 15.03.2011 г. е новата ал. 2 на чл. 22 от НРВПО, като текст гласи, че платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на *писмено искане* на работника или служителя до работодателя. Въведеното изискване за писмено волеизявление на носителя на правото на отпуск е в оглед неговата защита. Злоупотребата от страна на работодателя с устната форма е много по-лесна. В този контекст въведеното изискване за писмена форма на искането на работника или служителя следва да бъде оценено положително.

С изменения на Кодекса на труда, в сила от 17.07.2015 г., разпоредбата на чл. 173, ал. 1 от КТ се връща в редакцията, действала до 2010 г.. Съгласно актуалният текст на посочената норма платеният годишен отпуск *се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя*. Тълкуването на тази разпоредба налага извод, че работникът или служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение от страна на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това. До този момент той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява работника или служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск.

Както посочва ВКС от нормата на чл. 173, ал. 1 от КТ следва, че са необходими две насрещни писмени волеизявления на страните по трудовото правоотношение, които съвпадат както относно основанието и размера на платения отпуск, така и за конкретния календарен период. Липсата на такова разрешение е достатъчно, да обоснове, че ако работникът или служителят е преустановил извършването на трудова дейност преди получаването на разрешението от работодателя, то той извършва нарушение на трудовата дисциплина, е предпоставка за налагане на дисциплинарно наказание.

Разпоредбата на чл. 173, ал. 1 *in fine* от КТ указва формата на волеизявлението на работодателя - писмено разрешение, но не и вида на акта. Без да е има нормативно изискване, често в практиката работодателите издават „заповед“, за да обективират в писмена форма даденото разрешение за ползване на платен годишен отпуск. Подобна практика нито следва да бъде остро критикувана, но и не следва да бъде изисквано налагането ѝ. Работодателят по собствена преценка ще реши какъв акт, ще издаде в

изпълнение на чл. 173, ал. 1 in fine от КТ. Единственото условие е волеизявлението на работодателя да е в писмена форма.

Разглеждани в съвкупност, разпоредбите на чл. 172, чл. 173, ал. 1 от КТ и чл. 22, ал. 2 от НРВПО, налагат следните изводи:

□ Работникът или служителя следва да отправи *искане до работодателя* за започване ползването на платения годишен отпуск

□ Искането на работника или служителя следва да е в *писмена форма*, което е форма за действителност; какво ще е формалното наименование на писмения акт на работника или служителя – искане, молба, заявление е ирелевантно

□ За законосъобразното започване ползването на платения годишен отпуск е необходимо *разрешение на работодателя*

□ Разрешението на работодателя е валидно единствено в *писмена форма*, която е форма за действителност; какво ще е формалното наименование на писмения акт на работодателя – заповед, съгласие, резолюция е ирелевантно.

Информационните технологии са неизменна част от съвременните обществени отношения. Трудовите правоотношения също не могат да останат незасегнати от дигитализацията. Все повече ще виждаме отпадане на познатата писмена форма, неизменно свързвана с хартиения носител. И в тази връзка НВИССЕДРД въведе легалните дефиниции на понятията едностранни документи, създадени от работодателя и едностранни документи, създадени от работника или служителя.

§ 3. *Определяне времето на ползване на платения годишен отпуск*

Съгласно ал. 155, ал. 2 от КТ при постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж. Следва да се отбележи, че това условие е приложимо само веднъж. До изтичане на периода, посочен в чл. 155, ал. 2 от КТ, субективното право на отпуск съществува, но то е в едно латентно състояние. Реалното упражняване на субективното право (ползването на отпуска) е предпоставено от придобиването на посочения трудов стаж.

След като се изпълни положителната предпоставка по чл. 155, ал. 2 от КТ следва въпроса кога във времето, като период „от – до“ ще бъдат ползвани платените годишни отпуски. Въпросът за времето (кога да се ползва) на упражняването на субективното

право на отпуск остава без конкретен отговор. И такъв не може да бъде даден, защото в правната уредба е въведен друг подход при определяне времето на ползване (кога точно през годината) на платения годишен отпуск. В момента, в който титулярят на субективното право на отпуск, го упражни той ще определи и конкретния момент на ползването на отпуска. Посоченият период в писменото искане, е обвързващо за работодателя. Той може да разреши или не поисканото ползване на платения годишен отпуск, но не може да променя периода на ползването.

Определяне времето на ползването на платения годишен отпуск е предоставено на носителя на правото. Дали правото ще бъде реализирано, дали реално платения годишен отпуск ще се ползва в избрания от работника или служителя момент е поставено и в зависимост от волята на работодателя при разрешителния режим.

Наредбата за работното време, почивките и отпуските урежда и две хипотези, които поставят в отношение ползването на платения годишен отпуск и трудовия стаж, извън поставеното чл. 155, ал. 2 от КТ условие. И двете хипотези са свързани с това, че трудовият стаж при един работодател е по-малко от една календарна година.

За първата, но непълна календарна година от трудовия стаж, при един работодател, работникът и служителят размерът на платения годишен отпуск е в пропорционален размер (чл. 33, ал. 1 от НРВПО). Разпоредбата на чл. 33, ал. 2 от НРВПО урежда обратната хипотеза – трудовото правоотношение се прекратява преди изтичането на календарната година. Съгласно изр. 1 когато след ползване на платения годишен отпуск в пълен размер трудовото правоотношение се прекрати в същата календарна година, работникът и служителят не дължи обезщетение на предприятието за частта от отпуската, за която не е отработил съответното време. Нормата е защитна за работниците и служителите. В практиката, от гледна точка на работодателя, нормата се възприема като ощетяваща. Работодателят е предоставил целия размер на платения годишен отпуск, заплатил го е, но е ползвал работната сила по-кратко време, защото правоотношението е прекратено. Подобно виждане категорично не може да бъде споделено.

Носителят на субективното право на отпуск е работникът или служителят, но при неговото упражняване, са въведени и норми съдържащи указание за определено поведение. Съгласно чл. 173, ал. 5, изр. 1 от КТ работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Това е

общата правна норма, от която има отклонения (напр. при отлагане на ползването). Нормата съответства на предназначението на платения годишен отпуск – отпочиване и възстановяване силите на работника или служителя. С оглед това е и формулираното насрещно задължение за работодателя в изр. 2, съгласно което работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. Дори и да не е налице отлагане на ползването, работодателят разполага с правната възможност да разреши, съответно да не разреши поисканият от работника или служителя отпуск за текущата година, без да се съобразява с конкретното време в годината. Свободата, с която работодателят разполага (да разреши или не) практически се стеснява в края на календарната година.

В случай, че не сме изправени пред хипотезата на отлагане на ползването на платения годишен отпуск, следователно *работодателят е длъжен да разреши* платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година. Практически това означава, че ако в първите 11 месеца на годината работодателят не е дал писменото си разрешение за ползване на платения годишен отпуск, то поискан такъв, през декември, следва да бъде разрешен.

Дори и да е налице отлагане на ползването на платения годишен отпуск (чл. 176, ал. 1 от КТ) на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск съгласно чл. 155, ал.5, изр. 2 от КТ. С оглед цитираната норма, независимо дали е налице или не отлагане на ползването, отговорът, даден с горния пример остава един и същ. Разликата е в размера на ползваната отпуска – в пълен размер или не по-малко от половината.

С отправеното писмено искане по реда на чл. 22, ал. 2 от НРВПО, работникът или служителят ще манифестира желанието си за ползване на платен годишен отпуск в определен времеви период, като в общия случай, работодателят не е обвързан със заявеното от работника желание. Съществуват обаче и хипотези, при които работодателят е обвързан от изразената воля на работника или служителя.

Първата хипотеза е свързана със зачитането на религиозните вярвания на лицата.

Другата хипотеза е свързана с определени категории работници и служители, ползващи се със засилена трудово-правна закрила (чл. 174 от КТ). Следва да се има

предвид, че нормата не определя размера на отпуск, който работникът или служителят може да ползва, съобразно изтеклите месеци от календарната година. С оглед това същият следва да бъде разрешен в поискания размер, в рамките на законно полагащия се за годината.

§ 4. Погасяване на правото на ползване

С допълнение в КТ от 2011 г. се създаде новата разпоредба на чл. 176а, която въведе погасяване на правото на ползване на платения годишен отпуск. Режимът на погасителната давност по отношение правото на ползване на платения годишен отпуск не е непознат за българското трудово законодателство.

Считано от 01.03.2011 г. текстът на чл. 176 от КТ е изменен, а правилото за погасителната давност формира новия чл. 176а от КТ, който въвежда правилото, че когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се *погасява по давност*.

По отношение погасителната давност, мотивите на КС (Решение № 12 от 11.11.2010 г. на КС на РБ) са в подкрепа на законодателя. „Погасителната давност е срок на бездействие на носителя на едно право. Щом това право не е упражнено в този срок, се погасява ползването. Предвиждането на давностен срок е въпрос на правна политика на държавата, действа стимулиращо за упражняването на права и има действие занапред.“

В подкрепа съображенията на КС може да се каже също така, че режимът на ползването на платения годишен отпуск, макар и разрешителен, е изграден върху идеята за гарантиране реалното ползване на отпуска съобразно с неговото предназначение – да се постигне максимално възстановяване на изразходваната работна сила. Изправени пред правните последици на изтичането на погасителната давност, работниците и служителите ще бъдат мотивирани за активно поведение, към реално ползване на платения годишен отпуск.

Текстът на чл. 176а от КТ казва, че с изтичане на посочения две годишен срок правото на ползването се погасява по давност, от което следват няколко въпроса.

На първо място стои въпросът какво се погасява – субективното право на отпуск или правото на ползване. Буквалното тълкуване на текста налага единственият възможен

извод, че се погасява „правото на ползването му“, а не самото субективно право. В този смисъл е и становището на КС, че под погасяване правото на отпуск, следва да се разбира, че се погасява упражняването на правото на отпуск.

На второ място е въпросът, който има и практическо значение дали погасеното право може да бъде упражнено и след като давността е изтекла. Смятаме, че тук отговорът е положителен, но с някои уточнения. Положителният отговор може да се мотивира с характера на срока по чл. 176а, ал. 1 от КТ. Изрично текстът ползва понятието „давност“, което означава, че срокът не е преклузивен.

В случай, че законодателят имаше за цел след изтичане на посочения срок да настъпи преклузия, то тогава изрично следваше да бъде посочено, че срокът е преклузивен. И това е така, защото погасителната давност е „по-щадяща“, в сравнение с преклузивния срок.

Изхождайки от тази позиция, смятаме че при заявено искане от страна на работника или служителя, но и при желание от страна на работодателя платен годишен отпуск може да се ползва и след изтичане на погасителната давност. С изтичането на погасителната давност работникът или служителят се лишава от възможността правомерно да ползва същия в резултат на едностранно изявление, както и за оказване на принуда спрямо работодателя да предостави платен годишен отпуск, по отношение на който е изтекла погасителната давност.

Срокът по чл. 176а, ал. 1 от КТ е давностен, така както и го определя законодателя – правото на ползването му се погасява по *давност*. Правото на ползване да може да се упражни и след изтичането на давностния срок, ако липсва възражение за изтекла давност от насрещната страна, т.е. от работодателя. При прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят има право на обезщетение за целия размер на неизползания платен годишен отпуск, освен ако работодателят не му противопостави възражение, че целия или част от него е погасена по давност.

На трето място е въпросът за това кога изтича давностния срок. И в двете алинеи на чл. 176а от КТ срокът е двугодишен. Относно това как се брой срока се прилага правилото, възприето от ВКС, че срокът, който се брой по години, изтича в съответния ден на последната година. Разликата между двете алинеи е в началния момент, от който започва да тече погасителната давност.

В резултат на проведеното в главата изследване, постигнатите резултати могат да се обобщят по следния начин:

Възникнало в правната действителност субективното трудово право на платен годишен отпуск, то се упражнява от неговия носител – работника или служителя. Ползването на платения годишен отпуск е упражняване правото на платен годишен отпуск. Ползването на платения годишен отпуск следва да се разглежда като процедурен ред. Този ред съдържа правилата за начина и условията за упражняване правото на отпуск. Ползването се състои в определяне на вида, основаниято, размера и времето, през което ще се ползва съответният отпуск от работника или служителя.

ГЛАВА ТРЕТА

ОТКЛОНЕНИЯ ОТ ОБЩИЯ РЕД

§ 1. Ползване на платения годишен отпуск въз основа на едностранно волеизявление

Ползване на платения годишен отпуск въз основа на едностранно заявление е отклонение от общия режим. В тези изчерпателно уредени в КТ хипотези е налице незабавно настъпване на правния ефект, който се изразява в промяната на правното положение на работника или служителя – правомерното му бездействие по отношение на изпълнението на трудовите му задължения.

Работодателят може да упражни правото си в три изрично уредени хипотези. Това право на работодателя е негово субективно потестативно право, което той може да упражни, но може и да не упражни.

Ползването на платен годишен отпуск след едностранно волеизявление на работодателя следва да се разграничи от онези случаи, които също представляват своеобразно отклонение от принципа по чл. 173, ал. 1 от КТ, защото въвеждат правила, насочващо по определен начин поведението на работодателя, формирайки задължение „да разреши“ поисканото от работника или служителя ползване – чл. 173, ал. 2, чл. 173а, ал. 2, чл. 174 от КТ. В цитираните разпоредби поведението на работодателя е обусловено от поведението на работника или служителя. Напротив, в хипотезата на чл. 173, ал. 4 от КТ волята на работника или служителя за ползване или не е изключена, същата е

ирелевантна, този извод се налага от израза „и без негово съгласие“ (на работника или служителя).

На първо място, съгласно чл. 173, ал. 4, пр. 1 от КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни. В нормативната уредба липсва ред за обявяване на престоя. В практиката се налага виждането, че работодателят следва да обективира по някакъв начин това състояние на бездействие. В този смисъл е становище на МТСП. Трайната съдебна практика възприема, че състоянието на престой е обективен факт, за настъпването на който работодателят не дължи изрично и поименно уведомяване на работниците. Въпреки това становище не е пречка (без да е задължение), работодателят да обективира състоянието на престой в изричен писмен акт. Това може да улесни доказването на престоя, при необходимост - например при трудови спорове.

Причината за съществуващото в практиката виждане относно поведението на работодателя, може би се крие и в текста на чл. 37б, ал. 1, т. 1 от НРВПО, съгласно който работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или на служителя и без негово съгласие, когато *е обявил* престой повече от 5 работни дни. Използването на глагола „е обявил“ предполага някакво определено, изрично поведение на работодателя, поставящо началото на това състояние на бездействие на предприятието, дефинирано като престой. Въпреки текста на цитираната наредба следва да бъде споделено наложилото се в съдебната практика становище, че работодателят не е обвързан с някакво определено поведение или произнасяне в писмена форма, за да се твърди, че е налице състояние на престой.

На второ място, съгласно чл. 173, ал. 4, пр. 2 от КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители. За точното прилагане на тази правна възможност, принадлежаща на работодателя следва да се изясни как следва да се разбира въведеното условие *при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители*. Според съществуващо в практиката становище едновременното ползване на отпуска от всички работници и служители *следва да е предвидено* в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред. Подобно тълкуване е наложено с оглед текста на чл. 37б, ал. 1, т. 2 от НРВПО, който гласи, че

работодателят може да упражни едностранно правото си когато *едновременното ползване на отпуска от всички работници и служители е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред*. В този смисъл може да се твърди, че подзаконовият текст конкретизира законовия такъв във връзка с неговото прилагане. Ако бъде възприето цитираното становище, това означава, че работодателят може законосъобразно да упражни правото си по чл. 173, ал. 4, пр. 2 от КТ ако Правилникът за вътрешния трудов ред съдържа уредба в този смисъл. Подобно виждане може да бъде споделено с оглед защита правата на работниците и служителите. Въвеждането на съответната уредба в ПВТР ще даде относителна сигурност и предвидимост за работниците и служителите.

Въпреки наведените съждения в подкрепа на въведеното условие с чл. 37б, ал. 1, т. 2 от НРВПО, смятаме, че между законовия и подзаконовия текст съществува противоречие. Ако бъде възприето това становище, то тогава следва да се прилага законовия текст, който дава по-голяма свобода на работодателя. За преодоляване съществуващото противоречие, което ще въведе яснота за страните в правоотношението следва да се измени съответната правна норма. Бъдещата промяна следва да отчете интересите и на двете страни и да елиминира възможността за злоупотреба от страна на работодателя. В тази връзка с оглед предложение *de lege ferenda* текстът на подзаконовата норма следва да бъде възпроизведен в Кодекса на труда, защото е в защита на работниците и служителите.

На трето място, съгласно чл. 173, ал. 4, пр. 3 от КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се полага. Относимият подзаконов тест - чл. 37б, ал. 1, т. 3 от НРВПО конкретизира прилагането на уредената в КТ правна възможност. Разгледани в съвкупност чл. 173, ал. 4, пр. 3 от КТ и чл. 37б, ал. 1, т. 3 от НРВПО формират фактически състав, всички елементи от който трябва да са налице, за да се породят целените правни последици. За да бъде законосъобразно упражнено правото по чл. 173, ал. 4, пр. 3 от КТ работодателят следва да има определено „предхождащо“ поведение.

На първо място работодателят трябва писмено да покани работника или служителя да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага. На второ място работодателят следва да „изчака“ работника или служителя, за да се установи какво ще е неговото поведение ще ползва или не отпуска си до края на календарната година, за която се полага. Правомерно работодателят ще упражни правото си, ако след отправената покана работникът или служителят бездейства (не е направил това – да поиска да ползва отпуска си) до края на календарна година, за която отпускът се полага. В този смисъл е и съдебната практика.

Относимите правни текстове уреждат единствено хипотезите, в които работодателят може да предостави ползването на платен годишен отпуск чрез едностранно волеизявление. Нормативната уредба не съдържа правила за това как работодателят фактически упражнява предоставеното му право едностранно да предостави платения годишен отпуск. В този случай, по аналогия, следва да се приложи чл. 173, ал. 1 от КТ относно писмената форма на волеизявлението на работодателя. Писмената форма следва да бъде изисквана с оглед защитата правата на работниците и служителите, защото тя ще създаде сигурност за тяхното правно положение.

Изхождайки от принципа за защита на икономически зависимата страна в трудово-правната връзка, може да твърди, че анализираната уредба съществува празнина, която следва да се преодолее единствено по законодателен път. На първо място правото на работодателя следва да бъде ограничено като продължителност. Обективно е възможно работодателят да предостави целия размер на платения годишен отпуск в хипотезата на чл. 173, ал. 4, пр. 1 и/или пр. 2 от КТ. В тази връзка е и предложението *de lege ferenda*.

Отново във връзка с планиране на свободното от работа време и личните ангажименти следва да се предвиди и срок, в който работодателят да уведоми работника или служителя или всички от тях, че ще упражни правото си по чл. 173, ал. 4 от КТ. Основание за подобно предложение *de lege ferenda* е разпоредбата на чл. 176, ал. 3 от КТ, като в случая уведомяването следва да в по-кратък срок - например 3 дни предварително.

Кодексът на труда урежда и още едно отклонение от общия разрешителен режим. Съгласно чл. 176, ал. 3 от КТ когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в случаите и в сроковете по ал. 2 от същия член, работникът или служителят има

право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително. Това е хипотеза за *едностранно упражняване правото на ползване на платен годишен отпуск*. В този случай едностранното упражняване е предоставено на работника или служителя. Тук не се поставя под съмнение същността на отпуска като субективно право, напротив уредената правна възможност е предоставена на носителя на правото, с оглед неговото реално упражняване, при бездействие на работодателя.

За преодоляване на тази често срещана в практиката хипотеза – неползване на платения годишен отпуск - законодателят въвежда защитната норма на чл. 176, ал. 2 от КТ, съгласно която когато отпускът е отложен *или* не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага.

Независимо какъв е размерът на неизползвания платен годишен отпуск от предходната календарна година, както и причината за неползването му, през първите 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага, ползването на платения годишен отпуск се подчинява на общия разрешителен режим (с изключение прилагане от работодателя хипотезите на чл. 173, ал. 4 от КТ или реализране на задължението му по чл. 173, ал. 2, респ. 174 от КТ). След изтичането на първото полугодие за носителя на субективното право на платен годишен отпуск, което не е упражнено, възниква нова правна възможност. Работникът или служителят *има право* сам да определи времето на ползването му. Въведената писмена форма е форма за действителност.

§ 2. Прекъсване на ползването

Независимо коя хипотеза е приложена - общия разрешителен режим или отклонението, което се изразява в започване на ползването в резултат на едностранно волеизявление, ползването на платен годишен отпуск винаги започва от определен момент и е за в бъдеще. Възможността предварително установеният период на ползване на платен годишен отпуск да бъде „скъсен“, т.е. отпускът да не бъде ползван за цялата продължителност, за която е бил разрешен (чл. 172 от КТ), предоставен (чл. 173, ал. 4 от КТ), едностранно определен (чл. 176, ал. 2 от КТ) е уредена посредством института на

прекъсване на ползването. Прекъсването на ползването настъпва в определен момент, който е след момента на началото на ползването и преди настъпване на края на ползването.

Един от най-често срещаните случаи на прекъсване ползването на платения годишен отпуск е тогава когато по време на ползването бъде разрешен отпуск за временна неработоспособност. Буквалното тълкуване на чл. 175, ал. 1 от КТ би означавало, независимо от издадения по съответния ред болничен лист, работникът или служителят да направи изрично искане (*прекъсва по негово искане*) за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск. По материалноправния въпрос относно *представянето на болничен лист при вече започнало ползване на платен годишен отпуск, представлява ли искане на работника или служителя за прекъсване на платения годишен отпуск* и ако да, как следва да действат работодателят и работникът/служителят е допуснато касационното обжалване. ВКС приема, че при вече започнало ползване на платен годишен отпуск, той се прекъсва, за да се ползва този при временна неработоспособност, *независимо дали работникът или служителят е направил и нарочно изявление по чл. 175, ал. 1 от КТ.*

Ако бъдат продължени разсъжденията на ВКС, достигането на болничния лист до работодателя, независимо по реда на чл. 9, ал. 2 или ал. 3, изр. 1 от НМЕ, е правопораждащият юридически факт, който автоматично прекъсва ползването на платения годишен отпуск. Но могат да бъдат споделени и аргументи за срещуположната теза. Изхождайки от текста на чл. 175, ал. 1 от КТ - ползването на платения годишен отпуск се прекъсва по негово (на работника или служителя) искане – е видно, че за прекъсване на ползването е необходимо изричното волеизявление на работника в този смисъл. Достигналият до работодателя болничен лист (представен или изпратен) има друга функция. Житейски по-логично би било достигането на болничния лист до работодателя да води до автоматично прекъсване ползването на платения годишен отпуск. Но смятаме, че подобно „житейско“ разрешение не може да бъде споделено, с оглед точния смисъл на текста на чл. 175, ал. 1 от КТ.

Възможно е да бъде обоснована и другата теза. Разпоредбата на чл. 9, ал. 3 от НМЕ е защитна за осигуреното лице, по отношение на което е установено състоянието на временна неработоспособност. От тази гледна точка може да бъде възприето

разбирането, че в случаите, когато е налице ползване на платен годишен отпуск, достигналият до работодателя болничен лист автоматично ще прекъсване ползването на същия и без изявлението на работника по смисъла на чл. 175, ал. 1 от КТ, но смятаме че подобно правно разрешение е възможно след законодателна промяна. В тази връзка е и предложението de lege ferenda за допълване на текста на чл. 175, ал. 1.

При прекъсване на ползването се поставя и въпросът за ползването на остатъка от разрешения, но реално не ползван платен годишен отпуск. Неизползваният период от първоначално разрешения платен годишен отпуск, ще бъде ползван съгласно общите правила.

Проблем в практиката възниква при обратния казус – когато периодът на отпуска за временна неработоспособност приключи, а периодът на първоначално разрешеният платен годишен отпуск продължава, какъвто е бил и казусът, дал повод на ВКС да даде цитираното казуално тълкуване: *„ползването на остатъка от разрешения платен годишен отпуск не става автоматично, веднага с изтичане на срока на временната неработоспособност“*. Отношенията между страните по трудовото правоотношение се уреждат по правилата на чл. 175, ал. 1 in fine от КТ – с постигане допълнително на съгласие между страните по правоотношението. Според ВКС това следва да стане с отправяне на писмено искане от работника или служителя и писмено разрешение от работодателя (по общите правила на чл. 173 от КТ). И след като текстът говори за „съгласие“, а ВКС препраща към правилата на чл. 173 от КТ, то това означава, че работодателят не е задължен да разреши остатъка от прекъснатия платен годишен отпуск да се ползва непосредствено след изтичане на срока на отпуска при временна неработоспособност. При формалното тълкуване на текста на чл. 175, ал. 1 от КТ подобно разбиране следва да бъде споделено. Но ако това възприемане е съгласно „буквата на закона“, не стои така въпроса, от гледна точка на „духа на закона“, а и не следва да се забравя, че трудовото законодателство предоставя в известна степен по-засилена трудово-правна закрила на икономически по-слабата страна в правоотношението. В този смисъл следва да се предостави право на избор, което да принадлежи на работника или служителя в какво състояние да продължи да се намира до края на вече разрешения платен годишен отпуск, прекъснат от другия вид отпуск. В тази връзка може да се направи и предложение de lege ferenda с оглед промяна на чл. 175,

ал. 1 in fine от КТ, която да гласи, че след приключване ползването на отпуска, прекъснал ползването на платения годишен отпуск, продължава ползването на последния съгласно вече полученото разрешение от работодателя, освен ако страните не договорят нещо друго. Направеното предложение отчита интересите и на двете страни. В един по-ранен момент те вече са били постигнали съгласие за ползване на платен годишен отпуск. За този времеви период работникът или служителят е планирал личното си време, а и работодателят е организиран производството си. Предлаганата възможност не би затруднила организационно работодателя, освен да отрази във ведомостите за заплати работните дни, дните платен годишен отпуск и дните отпуск за временна неработоспособност, който отпуск е прекъснал ползването на платения такъв.

Втората алинея на чл. 175 от КТ урежда прекъсване ползването на разрешен платен годишен отпуск по взаимно съгласие на страните. Въведената през 1993 г. правна възможност, е с оглед равнопоставеността на страните по трудовото правоотношение и възможността за постигане на съгласие за промяна на вече постигнати договорки. С оглед правната сигурност на работника или служителя е въведена писмена форма (взаимно съгласие на страните, изразено писмено), която е форма за действителност. Като положително следва да се отчете липсата на едностранна възможност, предоставена на работодателя за прекратяване ползването на разрешен платен годишен отпуск, каквато възможност исторически е съществувала. Кодексът на труда урежда достатъчно механизми, отичащи и интереса на работодателя при ползването на платен годишен отпуск, вкл. и отлагане на ползването. Веднъж разрешен (което разрешение е неоттеглимо от работодателя) и при фактическо започване ползването на платен годишен отпуск, работникът или служителят разполага с правото да разполага с времето си така както намери за добре и да не е поставен в зависимост от едностранното решение на своя работодател.

§ 3. *Отлагане на ползването*

Отлагане на ползването е позната възможност в трудовото ни законодателство. Действащият Кодекс на труда урежда отлагане на ползването с разпоредбата на чл. 176, претърпяла различни редакции през годините. Съгласно чл. 176, ал. 1 ползването на платения годишен отпуск може да се *отложи за следващата календарна година*. Това

правило е константно от приемането на текста до настоящия момент. Промяната е в основанията, предпоставящи отлагане на ползването.

Първата хипотеза е уредена в чл. 176, ал. 1, т. 1 от КТ, съгласно която ползването може да се отложи от работодателя поради важни производствени причини при условието на чл. 173, ал. 5, изречение трето. Условието по препратката е, че в този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск. Преценката на важните производствени причини принадлежи на работодателя.

Относима подзаконова уредба се съдържа в чл. 37г от НРВПО. В случаите по чл. 176, ал. 1, т. 1 от КТ работодателят може да отложи ползването на платения годишен отпуск както на отделен работник или служител, така и на работниците и служителите от съответното организационно (структурно) звено (ал. 1). Работодателят е този, който ще прецени по отношение на кои работници и служители са налице важни производствени причини, обуславящи, отлагане ползването на платения годишен отпуск.

Работодателят упражнява правото си на отлагане ползването на платен годишен отпуск писмено. Съгласно чл. 37г, ал. 2 от НРВПО в случаите по чл. чл. 176, ал. 1, т. 1 от КТ (правилото е приложимо и при други хипотези), работодателят *отлага ползването на отпуска в писмена форма* и своевременно уведомява работника или служителя. Нормата създава сигурност у работника, който бива информиран за упражненото право на работодателя.

Въпрос, провокиран от практиката е как следва да действа работодател при отлагане на разрешен платен годишен отпуск, чието ползване все още не е започнало. Съдебната практика дава отговор на този въпрос, който разглежда косвено по трудово правен спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание – уволнение.

В законодателството липсва уредба на хипотезата – как следва да бъде отложено ползването на платен годишен отпуск, след като такава вече е било разрешено. С оглед защита правата на работника или служителя следва да бъде подкрепено становището, че след като работникът или служителят е получил надлежно разрешение за ползване на платен годишен отпуск (спазен е редът по чл. 173, ал. 1 от КТ), той има определена сигурност какво ще е неговото бъдещо (за периода на ползването на отпуска) трудово-

правно положение. В този смисъл, промяна във волята на работодателя, след като вече веднъж е разрешил платения годишен отпуск, макар и да не е започнало неговото ползване, не следва да се допуска да бъде реализирана едностранно, дори и при наличие на важни производствени причини.

Предвид развитите по-горе съображения е и предложението *de lege ferenda* за въвеждане на възможността отлагане, в хипотезата на чл. 176, ал. 1, т. 1 от КТ, на вече разрешен, но с незапочнало реално ползване, платен годишен отпуск, да е възможно по взаимно съгласие на страните, изразено писмено (по аналогия с прекъсването по чл. 175, ал. 2 от КТ)

Втората хипотеза е уредена в чл. 176, ал. 1, т. 2 от КТ съгласно която ползването може да се отложи от работника или служителя - когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя. Работникът или служителят упражнява правото си на отлагане в два случая.

На първо място, ползването на друг вид отпуск е основание за отлагане на ползването. Предвид общото понятие „друг вид отпуск“ следва да се приеме, че ползването на всеки един друг вид отпуск, разрешен по съответния ред е предпоставка за отлагане ползването на платения годишен отпуск.

На второ място, отлагане на ползването може да се инициира от работника или служителя. Но в този случай, правопораждащият юридически факт, чиято правна последица е отлагане на ползването е постигане на съгласие между страните по правоотношението.

Отлагане ползването на платения годишен отпуск има двойко правното значение. От една страна, при отлагане ползването на платения годишен отпуск се открива възможността за ползване на платения годишен отпуск с едностранно волеизявление – чл. 176, ал. 2 и ал. 3 от КТ. От друга страна – отлагането на платения годишен отпуск „премества напред във времето“ началото на давностния срок, гарантиращ ползването на платения годишен отпуск, която хипотеза също е разгледана по-горе. Посочените правни ефекти, настъпващи при отлагане ползването на платения отпуск, са предмет на разглеждане и в съдебната практика.

В резултат на проведеното в главата изследване, постигнатите резултати могат да се обобщят по следния начин:

Ползване на платения годишен отпуск въз основа на едностранно заявление е отклонение от общия режим. В тези изчерпателно уредени в КТ хипотези е налице незабавно настъпване на правния ефект, който се изразява в промяната на правното положение на работника или служителя – правомерното му бездействие по отношение на изпълнението на трудовите му задължения.

Работодателят може да упражни правото си в три изрично уредени хипотези. Но дори и някои от тези три хипотези да е налице, работодателят може и да не упражни правото си за едностранно предоставяне ползването на платен годишен отпуск, защото нормата урежда право, а не задължение за работодателя. Това право на работодателя е негово субективно трудово потестативно право.

Уредената в чл. 176, ал. 3 от КТ хипотеза предоставя на работника или служителя субективното потестативно (преобразуващо) право едностранно да определи ползването на платения си годишен отпуск.

В текста са направени и шест предложения *de lege ferenda*, които ще бъдат обобщени в заключението.

ГЛАВА ЧЕТВЪРТА

ИМУЩЕСТВЕНИ ПОСЛЕДИЦИ, СВЪРЗАНИ С ПОЛЗВАНЕТО ПЛАТЕНИЯ ГОДИШЕН ОТПУСК

§ 1. Възнаграждение при ползване на платения годишен отпуск

Съгласно чл. 177, ал. 1 от КТ за времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя *възнаграждение*. От езикова гледна точка, текстовете на чл. 177, ал. 1 от КТ и Глава дванадесета на КТ Трудово *възнаграждение* ползват идентичен термин - *възнаграждение*. Ползването на идентични термини има своите исторически корени.

Въпреки своите различия, *възнаграждението* по чл.177, ал. 1 от КТ и *трудовото възнаграждение*, имат *обща белези* – те са право на работника или служителя, на които кореспондират съответстващите задължения за работодателя; редът за определяне им е законоустановен; те са парична престация; имат идентичен осигурителен режим.

Между понятията трудово възнаграждение и възнаграждение за отпуските по чл. 155 - 157 от КТ има съществена разлика. То се установява още в използваните на термините. Нормите, съдържащи се в Глава дванадесета на Кодекса на труда, визират не просто възнаграждение, а трудово възнаграждение, докато разпоредбата на чл. 177, ал. 1 от КТ ползва единствено понятието възнаграждение.

Трудовото възнаграждение е израз на възмезността на положения труд по трудовото правоотношение (чл. 242 от КТ).

Възнаграждението за ползван платен годишен отпуск не е възнаграждение за и срещу положен труд, целта му е да се осигури материално работника през времето на неговия отдих.

Предвид действащата правна уредба възнаграждението за платения годишен отпуск не е трудово възнаграждение. Получаваното трудово възнаграждение преди ползването на отпуска е само база, математически механизъм за определяне размера на възнаграждението за отпуск.

За определяне размера на възнаграждението по чл. 177, ал. 1 от КТ следва да бъдат съобразени два елемента:

Времетраенето на ползвания платен годишен отпуск – този елемент следва от текста на чл. 177, ал. 1 от КТ в началото „за времето на платения годишен отпуск“. Размерът на възнаграждението за ползван платен годишен отпуск е правопропорционално на дните ползван платен годишен отпуск.

Среднодневното брутно трудово възнаграждение – този елемент претърпява редакционна промяна. За определяне на среднодневното брутно трудово възнаграждение, относимо за прилагането на чл. 177 от КТ следва да се отчете и релевантната подзаконова нормативна уредба – НСОПЗ. Елементите, които се включват в релевантното брутно трудово възнаграждение са изчерпателно изброени в чл. 17, ал. 1, т. 1 – 7 от посочената наредба.

В релевантното брутно трудово възнаграждение се включва основната работна заплата за отработеното време (чл. 17, ал. 1, т. 1 от НСОПЗ). Договарянето на основната работна заплата в трудовия договор предполага яснота относно нейния размер и това е възможна причина за липсата на значителни практически и правни спорове при

определяне на елемента по чл. 17, ал. 1, т. 1 от НСОПЗ. Това относително е вярно и спрямо елементите по т. 4 – 7.

Значително повече са проблемите при определяне на елементите по т. 2 и т. 3 на чл. 17, ал. 1 от НСОПЗ, което е видно и от формираната съдебна практика, която е разгледана в дисертацията.

Текстът на чл. 17, ал. 2 от НСОПЗ урежда една специфична хипотеза, спрямо общите правила. Хипотезата е специфична, защото когато се определя възнаграждението по чл. 177, ал. 1 от КТ, базата, към която то се отнася е вече ясна, начисленията са извършени. В хипотезата на ал. 1 – възнаграждението се изчислява от (вече) начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, а в хипотезата на ал. 2 – се определя от (вече) уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер. При разпоредбата на чл. 17, ал. 2 от НСОПЗ плащанията са направени през определен месец, но за положен труд през друг период.

Логиката на закона е възнаграждението за отпуск (съответно и обезщетението за неизползуван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение) да се изчисли на база на трудовата натовареност и получените трудови доходи от работника в месеца, предхождащ отпуска (съответно прекратяването), в който има отработени поне 10 работни дни. Но когато в този последен работен месец с отработени поне 10 дни работникът е получил плащания, които не съставляват възнаграждение за положения през този месец труд (а за предходен период), те не са елемент от базата за определяне на възнаграждението за отпуск (обезщетението по чл. 224 от КТ).

Разпоредбата на чл. 17 от НСОПЗ урежда определянето на брутно трудово възнаграждение, но за прилагането на чл. 177 от КТ е необходимо да се изчисли среднодневно брутно трудово възнаграждение. Това е така, защото възнаграждението по чл. 177 от КТ се определя съобразно продължителността, т.е. дните на ползвания отпуск. Правилата за определяне на изискуемата величина - среднодневно брутно трудово възнаграждение – се съдържат в чл. 18 от НСОПЗ. Първо и второ изречение на ал. 1 са относими, съответно към ал. 1 и ал. 2 на чл. 177 от КТ.

Текстът на изр. 1 преповтаря правилото на чл. 177, ал.1 от КТ, като включва и техническото указание, че начисленото брутно трудово възнаграждение се раздели на

боя на отработените дни през този месец. Алинея 2 въвежда и допълнително техническо правило. Посочените правила са онагледени с пример.

За прилагане разпоредбата на чл. 177, ал. 2 от КТ е въведено правилото на чл. 18, ал.1, изр. 2 от НСОПЗ.

Нормата на чл. 18, ал. 3 от НСОПЗ е специална правна норма, която се прилага единствено в хипотезата на въведено сумирано изчисляване на работното време.

При съпоставяне нормите на чл. 17 и 18 от НСОПЗ и анализ на съществуващата съдебна практика, се налага извод, че правните спорове са свързани основно с тълкуването и прилагането на първата норма.

При определяне на среднодневното брутно трудово възнаграждение следва да се има предвид и разпоредбата на чл. 19, ал. 2 от НСОПЗ, с която се въвежда своеобразна гаранция за размера на среднодневното брутно трудово възнаграждение, но само при работници или служители на пълен работен ден. Защитната норма по чл. 19, ал. 2 се прилага независимо от въведената система за заплащане.

Друг аспект, относим към трудовоправната защита на работниците, упражнили правото си на платен годишен отпуск, е въвеждането на гаранции за получаването на възнаграждението за отпуск. Задължението на работодателя за плащане на възнаграждението по чл. 177, ал. 1 КТ е парично задължение, установено по основание и размер и дължимо в съответните срокове. КТ не съдържа изрична норма, приложима спрямо дължимостта на плащането за ползван платен годишен отпуск, а такава се съдържат в НРВПО.

§ 2. Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск

Гаранция за реалното упражняване правото на платен годишен отпуск е забраната за парично компенсиране на платения годишен отпуск с парични обезщетения. Такава компенсация е допустима единствено при прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 178 от КТ).

Обезщетение, при което няма непременно вреда, е обезщетението за неползван платен годишен отпуск (чл. 224 от КТ). Това обезщетение представлява една заместваща престация. Дължимата от работодателя престация – предоставянето на платения годишен отпуск, се замества с друга – заплащане на „възнаграждението“, което работникът или служителят би получил при условие, че отпуската беше ползвана реално.

Нещо повече, съществува становище, че макар и наименувано обезщетение, това плащане представлява „сурогат на възнаграждението за отпуска, чието реално ползване е станало невъзможно“ поради прекратяване на правоотношението.

Предвид правната същност на престацията по чл. 224 от КТ някои автори я определят като „възнаграждение за неизползван платен годишен отпуск“. В подкрепа на това становище може да бъде посочен и текста на чл. 224, ал. 1 от КТ, съгласно който независимо дали отпуската е ползвана реално и се дължи възнаграждение по чл. 177, ал. 1 от КТ или заместващата престация по чл. 224 от КТ, размерът на плащането се определя по идентичен начин.

От теоретична гледна точка може да бъде споделено подобно становище. Но подхождайки от гледна точка на нормативната уредба, не следва да се допуска подобна подмяна на понятията, защото цитираните тестове въвеждат различни такива - *възнаграждение* (чл. 177 от КТ) и *обезщетение* (чл. 224 от КТ), който факт не може да бъде пренебрегнат. Още повече, че систематично, двете норми са разположени в отделни глави на КТ. За разликата в двете плащания, говори и различния им осигурително-правен режим.

С оглед изложените съображения, плащанията с правно основание чл. 177 и чл. 224 от КТ, каквито и сходства да имат, между тях се откриват и съществени разлики, предвид което те следва да се обозначават с използваните от Кодекса на труда понятия – *възнаграждение*, респ. *обезщетение*.

Кое и теоретично становище да бъде възприето, правото на парично обезщетение за неползван платен е субективно право на работника или служителя. То се изразява в парично вземане на работника или служителя, което замества реалното ползване на отпуска, защото реалното ползване вече не може да бъде реализирано поради обективна причина – прекратяване на трудово-правната връзка между страните. Правото на обезщетение възниква в момента на прекратяване на трудовото правоотношение. Правното основание за прекратяване на трудовото правоотношение е ирелевантно по отношение дължимостта на обезщетението.

С изменение на Кодекса на труда отново във фактическия състав на обезщетението се включва елемента – не изтекла давност. Правото на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск условно се разделя на две. За

текущата календарна година, то е пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. А за неизползвания отпуск, отложен (т.е. от предходни години) по реда на чл. 176 от КТ правото за който не е погасено по давност. В този контекст е анализирано и решението на КС (К. дело № 16/2010 г. е присъединено към к. дело № 15/2010 г. за съвместно разглеждане и решаване по същество).

Съществува тезата, че може би „законодателят не е осмислил докрай концепцията си за давността при ползването на платения годишен отпуск, се затвърждава и от формулировката на чл. 224, ал. 1 от КТ“, съгласно която паричното обезщетение включва само неизползвания отпуск, „правото за който не е погасено по давност“. Изказаното становище е, че ако е налице погасен по давност неизползван отпуск, работникът или служителят може изобщо да го претендира под формата на парично обезщетение. Ако сме в хипотезата на давностен срок, не следва да има пречка за исковата претенция на работника или служителя, която ще зависи от това дали работодателят ще му противопостави или не възражение за изтекла давност. Според цитирания автор, този извод се налага, „защото нововъзникналото право на обезщетение изобщо не включва в себе си тази част от отпуска“. В този смисъл общите правила на погасителната давност отстъпват и се „постига ефект на преклудиране“.

Фактическият състав на правото на обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ се състои от два елемента

Първият елемент е *прекратяване на трудовото правоотношение*. От практическа гледна точка се поставя въпроса за дължимостта на обезщетение по чл. 224 от КТ *с оглед законността или не на уволнението*, т.е. безусловно се дължи това обезщетение към датата на уволнението.

Вторият елемент на фактическия състав на правото обезщетение по чл.224 от КТ е наличието на *неизползван платен годишен отпуск*. Размерът на неползвания платен годишен отпуск, за който ще се определени дължимото обезщетение по чл. 224 от КТ следва да бъде условно разделен на две – неползван платен годишен отпуск за (1) текущата календарна година и за (2) предходни години. Тук следва да се отбележи и правилото, въведено с чл. 42, ал. 4 от НСОПЗ, че размерът на обезщетението за неизползван платен годишен отпуск по чл. 224, ал. 1 от КТ се определя пропорционално на времето, което се *признава за трудов стаж* в предприятието към деня на

прекратяването на трудовото правоотношение. За прилагане нормата на чл. 224 от КТ, по отношение на текущата година, размерът на отпусака, подлежащ на обезщетяване следва да се определи пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж.

С оглед разпоредбите на чл. 224, ал. 1 от КТ и чл. 42, ал. 4 от НСОПЗ се определят броя дни, представляващи неползван платен годишен отпуск и подлежащи на парично обезщетяване. Съгласно препращаната норма на чл. 224, ал. 2 от КТ, обезщетението за неползван се изчислява по реда на чл. 177 към деня на прекратяването на трудовото правоотношение.

С оглед определяне размера на дължимото обезщетение, следва да се направи следното уточнение. Както беше посочено разпоредбата на чл. 224, систематично се намира в раздел III. Текстът на чл. 228, ал. 1 от КТ гласи, че брутно трудово възнаграждение за определяне на *обезщетенията по този раздел* е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. В определени случаи съдилищата намират за неудачна посочената регламентация, но същата е изрична и не може да се дерогира от съда. „Единственото отклонение от нея се съдържа в нормата на чл. 224, ал. 2 от КТ, която препраща към чл. 177 от КТ“.

В резултат на проведеното в главата изследване, постигнатите резултати могат да се обобщят по следния начин:

Както възнаграждението по чл. 177 от КТ, така и обезщетението по чл. 224 от КТ са трудови права. Съгласно действащото законодателство работниците и служителите имат два основни пътя за защита на трудовите си права – защита по административен ред и защита по съдебен ред. Защитата по административен ред се осъществява пред ИА „ГИТ“. Административно правната защита при нарушено право по чл. 224, ал. 1 от КТ се осъществява по реда на чл. 404, ал. 1, т. 12 от КТ. Контролните органи разполагат с правомощието да дават задължителни предписания на работодателя за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовите правоотношения. Съдебната защита се осъществява по реда на ГПК във вр. с чл. 357, ал. 1 от КТ.

Защитата по административен ред се осъществява пред ИА ГИТ. Съгласно чл. 399, ал. 1 от КТ цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности включително по изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение се осъществява от Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика.

Възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 от КТ е задължение на работодателя, възникнало по съществуващо трудово правоотношение. При неизпълнение на това задължение и сезиране на контролния орган, същият разполага с правомощието по чл. 404, ал. 1, т. 1 от КТ като даде задължително предписание на работодателя за отстраняване на нарушението на трудовото законодателство – в случая да изплати дължимото възнаграждение по чл. 177 от КТ при условията и реда, които бяха разгледани по-горе.

Административно правната защита при нарушено право по чл. 224, ал. 1 от КТ се осъществява по реда на чл. 404, ал. 1, т. 12 от КТ. Контролните органи разполагат с правомощието да дават задължителни предписания на работодателя за изплащане на неизплатени трудови възнаграждения и *обезщетения след прекратяване* на трудовите правоотношения.

Съдебната защита се осъществява по реда на ГПК във вр. с чл. 357, ал. 1 от КТ. Правното основание на предявения иск е чл. 177, ал. 1 от КТ, съответно чл. 224, ал. 1 от КТ. И двата иска могат да бъдат предявени самостоятелно, или като обективно съединени с други искове на работника или служителя, произтичащи от трудовото правоотношение. Отбелязани са и някои особености по отношение на иска с правно основание 224, ал. 1 от КТ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В обобщение на представения дисертационен труд могат да бъдат направени и следните заключения:

1. Чрез историческите препратки и анализът на действащото трудово законодателство се разкриват аспектите на института на платения годишен отпуск, включващи неговото установяване, вкл. и отделните видове основен, удължен,

допълнителен, отпуск, реда и условията за ползване на платения годишен отпуск, както и имуществените последици, свързани с правото на платен годишен отпуск. Представянето на историческо развитие на правната уредба разкрива развитието на законодателството, безспорно повлияно от конкретните политически и икономически реалности. Представянето на съответните нормативни актове в исторически план не е единствено с познавателен и информативен характер. Разбирането на някои и сега действащи институти, вкл. и някои порочни практики са обусловени от действалото отменено законодателство. Познаването на историческото развитие ще спомогне за разкриване точния смисъл на приложимото трудово законодателство. С направения сравнително-исторически анализ, както и сравнително изследване с други национални законодателства е изпълнена *първата задача на изследването*.

2. Разкриването на белезите и анализирането на многоаспектното понятие платен годишен отпуск започва с дефиниране на понятието. Предложената е дефиниция на платения годишен отпуск като предварително установен, на годишна база период, за който времеви период, при наличие на определени предпоставки, работникът или служителят временно, за целия период или за част от него, се освобождава от задължението си да престира работната си сила, без това да прекратява трудовото правоотношение, за който период получава възнаграждение, дължимо от работодателя. Изследването на платения годишен отпуск, започва с правилата за установяването на платения годишен отпуск. Въведено е родовото понятие платени годишни отпуски, в което се включват два вида – редовен платен годишен отпуск, с два подвида и допълнителен платен годишен отпуск. Класифицирането на понятията позволява по-лесното им изучаване, разкрива на общите и различните белези, както и структуриране на нормативната уредба. С представеното теоретичното изследване на отделните аспекти на платения годишен отпуск е изпълнена *втората задача на изследването*.

3. За гарантиране трудовите права на работниците и служителите е необходимо съответните теоретични концепции да намерят израз в приложимото трудово законодателство. Нормативният анализ, представен в настоящата работа, обхваща всички равнища на нормативното регулиране, вкл. и недържавни източници на трудовото право, какво е колективният трудов договор. С анализа на действащите

трудоваправни норми, относими към института на платения годишен отпуск, е изпълнена *третата задача на изследването*

4. Колкото и да е познат институтът на платения годишен отпуск, не са редки случите, когато възникват спорове между работника или служителя и работодателя по отношение на това дали платения отпуск е отложен по правилата на закона, дали е изтекла давността на ползването му, дали се дължи обезщетение за неизползвания отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение и др. Настоящото изложение е опит да се отговори на всички тези, не само теоретични, но основано практически, въпроси.

Анализът на действащото трудово законодателство показва, че въпросите по прилагането са свързани основно с правилата за упражняване правото на платен годишен отпуск поставят. В тази връзка, като резултат от цялостния анализ на нормативната уредба и на съдебната практика са направени и шест предложения *de lege ferenda*, посочени в приносите.

Усъвършенстването на правната уредба в областта на платения годишен отпуск е от теоретично и практическо значение, а изследването на проблемите, поставени от практиката и тяхното решаване е от съществено значение за гарантиране защитата на работниците и служителите. Така, на база теоретичното изследване и нормативния анализ са дадени и предложения с оглед бъдещото развитие на законодателството, с което е изпълнена *четвъртата задача на изследването*

5. Познаването на съдебната практика има не само научно и практическо значение. В настоящото изследване е изложено несъгласие с някои разрешения, вкл. формиращи трайна съдебна практика, но изучаването на съдебната практика е от съществена важност за практикуващите юристи. Една от целите на изследването беше да се представи актуална съдебна практика, която да може да бъде ползвана при разрешаването на конкретни правни казуси. С практическа насоченост е и приложения подход за онагледяване на изследваните хипотези с примери. Така правните конструкции ще бъдат лесно осмислени и приложени при решаване на конкретни трудово-правни казуси.

Трудовото право, за разлика от други отрасли на правото, е близо до ежедневието на почти всеки човек, което до известна степен създава усещане за познаване на трудово-правната материя. Но в някои случаи това е само усещане, което е

натоварено с порочни практики. Водени от това, от една страна стремежът ни беше създаване на изследване и с практическа насоченост.

От систематичното представяне на съдебната практика може да се направи извод кои правни институти по-често се използват в правния живот, както и кои законови разпореждания дават повод за спорове и кои са безспорни, в ролята си на регулатори на обществения живот. Това ни мотивира да систематизираме в приложение решения на ВКС, като са посочени конкретните въпроси, по които е допуснато касационното обжалване. Решенията са представени времево, защото това показва развитието на съдебната практика. Освен, че дават отговор на конкретния формулиран въпрос, в мотивите на съдебните актове се съдържа и теоретичен анализ, посочват се и връзки между отделни разпоредби. Постановените актове на ВКС, вече са достъпни на официалната интернет страница на съда, но систематизирането им в настоящото приложение ще осигури по-лесното им намиране с оглед конкретна необходимост

С цитираната в изложението съдебна практика, както и с изготвеното приложение, в което са включени 32 решения на ВКС, е изпълнена *и петата задача на изследването*.

Като резултат от представения дисертационен труд могат да бъдат направени и следните изводи:

1. Националното законодателство, уреждащо минималния размер на платения годишен отпуск, надхвърля международния трудов стандарт. Съгласно чл. 2, т. 1 от Конвенция N 52 всяко лице, по отношение на което се прилага конвенцията, има право след 1-годишна непрекъсната работа на най-малко 6-дневен платен отпуск годишно. Съгласно чл. 155, ал. 4 от КТ размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни. В този смисъл националното законодателство е по-благоприятно и от предвидения в чл. 3, т. 3 от не ратифицираната Конвенция N 132 платен годишен отпуск в размер не по-малко от 3 работни седмици¹. Но националното законодателство е в съответствие с европейските стандарти, които предвиждат 4 седмици минимален размер на основния платен годишен отпуск (чл. 2, § 3 ЕСХ).

2. Действащата трудово-правна уредба отстъпва от предвиденото в чл. 2, т. 5 от Конвенция N 52, че годишният платен отпуск трябва прогресивно да се увеличава

¹ The holiday shall in no case be less than three working weeks for one year of service.

съответно с прослужените години по реда, предвиден в националното законодателство. В този смисъл е била първоначалната редакция на чл. 155, ал. 2 от КТ. Към настоящия момент поставяне размерът на платения годишен отпуск в зависимост от трудовия стаж е възможно на плоскостта на индивидуалния трудов договор или на колективното трудово договаряне, което е отстъпление спрямо отменената уредба и предвиденото в Конвенция N 52, в смисъл че липсва предвиден ред в националното законодателство. Но от друга страна споделяме законодателното определение на единен минимален размер, предвид това че не винаги има корелация между по-високата възраст и по-продължителния трудов стаж. При всеки работодател възрастовата структурата на персонала е различна, някои са обвързани с КТД, други не, различни са условията на труд, предвид което споделяме виждането за засилващата се роля на договарянето (индивидуално и колективно) при определянето на по-високи, съответно обвързани с трудовия стаж, размери на основния платен годишен отпуск.

3. Националното законодателство отстъпва и от предвиденото в чл. 2, т. 4 от Конвенция N 52, че може да се разреши в изключителни случаи разделянето на годишния платен отпуск, но само за тази част от отпуска, която надвишава минималния отпуск. За съжаление динамиката в икономическите отношения чувствително засяга социалното предназначение на платения годишен отпуск. Смятаме, че до известна степен социалното предназначение на платения годишен отпуск е сериозно накърнено с оглед възможността същият да се ползва и на части. Предходните трудови закони са значително по-рестриктивни в това отношение.

4. Проучването на конкретни практически разрешения, както и съдебната практика показват, че значително повече са проблемите свързани с ползването на платения годишен отпуск, вкл. погасяване на правото на ползване, прекъсване, отлагане на ползването.

5. Смятаме че е налице известна празнина в уредбата на едностранното предоставяне на платения годишен отпуск от работодателя. В тази връзка са формулирани и съответните предложения *de lege ferenda*.

6. Теоретичното изследване на ролята на съдебната практика, формално е извън предмета на настоящото изследване. Познавайки становищата на видни български юристи относно съдебната практика, възприемаме становището на Р. Ташев за

задължителността на съдебната практика (извън тълкувателните решения и тълкувателните постановления на ВКС и ВАС), която задължителност не е юридическа, а логическа и психологическа. Практиката на ВКС е гаранция за точното и еднакво прилагане на законите от всички съдилища (чл. 124 от КБР; чл. 124 и сл. от ЗСВ; чл. 280, ал. 1 от ГПК). Дори и подлагана на критика (в полето на научните изследвания) практиката на ВКС създава предвидимост, което е от изключително значение за практиката. В този смисъл са и цитираните в изследването съдебни актове и систематизираното приложение.

Основаната ни цел е настоящото изследване да представи изчерпателно теоретично изследване на понятието платен годишен отпуск във всички негови аспекти, както и да разкриване точния смисъл и правна логика на относимите понятия. Обобщавайки резултатите от изследването и изпълнението на поставените изследователски задачи можем да заключим, че целта на дисертационния труд състояща се в анализиране на правните норми относно неговото установяване, вкл. и отделните видове платен отпуск, реда и условията за ползване на платения годишен отпуск, както и имуществените последици, свързани с правото на платен годишен отпуск е изпълнена.

Препоръките за подобряване на действащото законодателство могат да бъдат приложени в процеса на нормотворчество при бъдещи изменения и допълнения на трудовото законодателство. В същото време основните теоретични положения на работата могат да се използват в процеса на подготовка на студентите, от различни специалности, изучаващи дисциплината Трудово право. В резултат на теоретичните обобщения и анализа на съдебната практика могат да се формулират отговори на конкретни практически въпроси.

ПРИНОСИ

I. Направена е обстойна историческа ретроспекция на законодателството

Представянето на историческо развитие на правната уредба разкрива развитието на законодателството, безспорно повлияно от конкретните политически и икономически реалности. Задълбоченото изследване на съответните нормативни актове в исторически план не е единствено с познавателен и информативен характер. Разбирането на някои от действащите институти, вкл. и някои порочни практики, са обусловени от отмененото законодателство. Познаването на историческото развитие ще спомогне за разкриване точния смисъл на приложимото трудово законодателство

II. Представена е актуална съдебна практика

Познаването на съдебната практика има не само научно и практическо значение. В настоящото изследване е изложено несъгласие с някои разрешения, вкл. формиращи трайна съдебна практика, но изучаването на съдебната практика е от съществена важност за практикуващите юристи. Представената актуална съдебна практика, може да бъде ползвана при разрешаването на конкретни практически казуси. С практическа насоченост е и приложението за онагледяване на изследваните хипотези с примери. Така правните конструкции ще бъдат лесно осмислени и приложени при решаване на конкретни трудово-правни казуси.

Предложеното приложение е с практическа насоченост и има ролята на справочник на поставените от ВКС решения, свързани с платения годишен отпуск

III. Като резултат от цялостния анализ на нормативната уредба и на съдебната практика са направени и шест предложения de lege ferenda:

1. да се допълни текста на чл. 174, ал. 4, пр. 2 от КТ и да гласи, че работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие при ползване на отпуска едновременно от всички работници и служители, както това е предвидено в нормативен акт или в правилника за

вътрешния трудов ред. С оглед защита на работниците и служителите текстът на подзаконовата норма следва да бъде възпроизведен в Кодекса на труда;

2. работодателят да може да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, но за не повече от половината от полагаемият ми се размер за календарната година; това ограничение не следва да бъде прилагано в хипотезата на чл.173, ал. 4, пр. 3 от КТ, защото в този случай поведението на работодателя е в следствие бездействието на работника или служителя;

3. да се предвиди срок, в който работодателят да уведоми работника или служителя или всички от тях, че ще упражни правото си по чл. 173, ал. 4 от КТ.; предложението е мотивирано от разпоредбата на чл. 176, ал. 3 от КТ, като в случая уведомяването от страна на работодателя да в по-кратък срок - например 3 дни предварително;

4. допълване на текста на чл. 175, ал. 1 от КТ като се включи изр. 2, съгласно което с разрешаването на отпуск по 162 -164в се прекъсва ползването на платения годишен отпуск, освен като работникът или служителят не поиска да продължи ползването на платения годишен отпуск;

5. изменение на чл. 175, ал. 1 in fine от КТ, което да гласи, че след приключване ползването на отпуска, прекъснал ползването на платения годишен отпуск, продължава ползването на последния съгласно вече полученото разрешение от работодателя, освен ако страните не договарят нещо друг

6. въвеждане на възможността за отлагане, в хипотезата на чл. 176, ал. 1, т. 1 от КТ, на вече разрешен, но при не започнало реално платен годишен отпуск, по взаимно съгласие на страните, изразено писмено (по аналогия с прекъсването по чл. 175, ал. 2 от КТ).

ПУБЛИКАЦИИ

Аргирова, Хр., Погасителна давност при ползване на платен годишен отпуск, XXVII International conference for young scientists, 2018, 272-276

Argirova, H., Historical Development of the Legal Framework for Paid Annual Leave, Proceedings of University of Ruse - 2021, volume 60, book 7.1, 116-120; *достънна*: <https://conf.uni-ruse.bg/bg/docs/cp21/7.1/7.1-19.pdf>

Аргирова, Хр., Планиране ползването на платения годишен отпуск – исторически и сравнително-правни аспекти, в: Право, политика, администрация, Електронно списание, Том 9, брой 2/2022, 58 – 69; *достънна*: <https://ipajournal.swu.bg/wp-content/uploads/2022/09/Hristina-Argirova-br.9-2.pdf>

БИБЛИОГРАФИЯ

На кирилица:

1. Андреева, А., Йолова, Г. Правен режим на почивките и отпуските (Теоретични и практически аспекти), Варна, 2018
2. Андреева, А. и кол. Защита на индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя), Издателство „наука и икономика“, 2020
3. Андреева, А., Йолова, Г. Трудово и осигурително право, 2020; Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3579405> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3579405>
4. Бъров, Д. Основно трудово отношение на трудовото право, Свищов, Печатница Славков, 1944
5. Василев, А. Трудово право, Бургас, 1997
6. Василев, А. Обезщетения по трудовото правоотношение, Сиби, 1997
7. Владимиров, Ив. Международно публично право, 1993
8. Гевренова, Н. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор, Сиела, 2021
9. Гевренова, Н. Правилникът за вътрешния трудов ред, Сиби, 2007
10. Гевренова, Н. Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност, Сиби, 2013
11. Дичева, Т., Стаменов, Ив. Електронните документи в трудовото досие на работника или служителя, ИК „Труд и право“, 2018
12. Иванова, М. Очерк по съветско трудово право, София, 1947
13. Йосифов, Н. Развитие на трудовото законодателство в Народна република България, София, 1984
14. Лазарова, В. Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж, УИ „Неофит Рилски“, Благоевград, 2012
15. Мирков, Д. Съдебна защита на трудовите права на гражданите на НРБ, Държавно издателство „Наука и изкуство“, 1959
16. Мирков, Д., Ошанов, Р. Практическо ръководство по трудовия договор, София, 1945

17. Михайлов, Б. Правен режим на отпуските, София, ДИ „Д-р Петър Берон“, 1988
18. Мръчков, В. Договорът в трудовото право, Сиби, 2010
19. Мръчков, В. Субективно право и субективни трудови права, Сиби, 2017
20. Мръчков, В., Социални права на българските граждани, Сиела, 2020, с. 145 - 157
21. Мръчков, В. Трудово право, 9 издание, Сиби, 2015
22. Ошанов, Р. Коментар на Наредбата – закон за трудовия договор, София, 1936
23. Ошанов, Р. Правната закрила на труда в България, София, 1973
24. Радоилски, Л. Трудово възнаграждение, София, 1948
25. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България, София, 1957
26. Средкова, Кр. Трудово право на Република България, Отпуски, лекции, София, 1994
27. Стайков, Ив. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда, София, 2016
28. Сталев, Ж. Трудово право – текст на законите за закрила на работническия труд със синтез на юриспруденцията, Сборник аотирани закони, том I, част IV, 1946
29. Станев, Кр., Лилков, Д. Права и задължения на работниците и работодателите по трудовите закони, София, 1946
30. Ташев, Р. Обща теория на правото, основни правни понятия, Сиби, 2010, с. 292
31. Годорова, Л., Василева, М., Дичева, Т. Наръчник по работното време, почивките и отпуските, ИК „Труд и право“, София, 2022
32. Янулов, Ил. Трудово право и социално законодателство, част първа, Печатница „Българска наука“, София, 1946
33. Янулов, Ил. Икономическите основи на Кодекса на труда и неговото въздействие върху социалистическото изграждане у нас, София, 1956

34. Великова, А. Коментар на конвенциите на МОТ относно работното време, почивките и отпуските, в 100 години Международна организация на труда в България. Условия на труд. Международни трудови норми, ИК „Труд и право“, 2019
35. Тодорова, Л., Василева, М., Дичева, Т. Наръчник по работното време, почивките и отпуските, ИК „Труд и право“, 2022
36. Трудови отношения - 2010, книгата-годишник, авторски колектив с ръководител В. Мръчков, ИК „Труд и право“, 2010
37. Права и задължения на профсъюзите, Профиздат, 1964, предговор Л. Радоилски
38. Кодекса на труда, Държавно издателство „Наука и изкуство“, 1957
39. Подзаконовни нормативни актове по прилагане на Кодекса на труда, том 2, издание на КНСБ, 1993

40. Миронов, В. И. Трудовое право России, Москва, 2005
41. Трудовое право России: учебник, под ред. А. М. Куренного, Юристъ, 2004

42. Божинов, С. Една нова харта на труда, в сп. Труд и право, 1939, кн. 2
43. Дачев, Л. Към въпроса за подходите в изучаването на правото, Научни трудове на РУ - 2010, том 49, серия 7
44. Друмева, Ем. Трудовите права са основни права, в: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д. ю. н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, 2014
45. Лазарова, В. Същност и правни последици на договора за допълнителен труд в: Сборник “Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право“ Том VII, УИ „Св. Климент Охридски“, 2015
46. Мръчков, В. Нормотворческата дейност на МОТ и България през изтеклите 100 години, в: МОТ и България – 100 години и за напред, София, 2020,
47. Мръчков, В. Процедурализиране на правото: с поглед към трудовото право, в: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, том VII, УИ „Св. Климент Охридски“, 2015
48. Ошанов, Р. Правната сила на международните конвенции по труда, в: сп. Труд и право, кн. 2, 1939

49. Ошанов, Р. Платените отпуски на работниците, в: сп. Труд и право, кн. 7 и 8, 1939
50. Ошанов, Р. Годишните платени отпуски на работниците в България, в: сп. Труд и право, кн. 9, 1939
51. Ошанов, Р. Годишните платени отпуски на работниците в България, Труд и право, кн. 10, 1939
52. Стайков, Ив. Характеристика на правото на отпуск, В: Сборник доклади от научно-практическата конференция, посветена на живота и делото на проф. д-р Георги Боянов, Русе, 2015, online at <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/106760/>
53. Стайков, Ив. Международните трудови стандарти и Република България – стогодишен опит, MPRA Paper No. 108154, Online at <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/108154/>
54. Стайков, Ив., Аспекти на проблематиката във връзка с ползването на различните видове отпуски, MPRA Paper No. 112490, Online at <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/112490/>
55. Топалов, М. Двойственото положение на държавния орган, в: в: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д. ю. н. Васил Мръчков, ИК „Труд и право“, 2014
56. Янулов, Ил. Правната същност и сила на международните конвенции на труда, сп. Труд и право, 1939, кн. 3
57. Александров, А. За законодателните „лутания“ в режима на платения годишен отпуск, в: Дайджест "Труд и право", 2019 г., кн. 06, достъпна на: <http://trudipravo.bg/>
58. Александров, А. Митове и факти в трудовото право - За платения годишен отпуск, в: сп. Труд и право, <http://trudipravo.bg/>
59. Андреева, А., Йолова, Г., Трудовоправните принципи – еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. 2020, Известия. Списание на Икономически университет – Варна. 64 (1). с. 22 – 35

60. Андреева, А., Йолова, Г., Работодателският контрол в контекста на дигитализацията. 2020, Икономически университет – Варна, online at <https://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/104149>

61. Богомилова, Ж., Право и ред за ползване на платения годишен отпуск, достъпно on line: <http://trudipravo.bg/>

62. Василева, М. Допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки в: Труд и право, 2020, кн. 3, <https://e.trudipravo.bg/>

63. Гройсман, С., Методологията на правната наука и юридическото образование, Сборник 25 години департамент „Право“, НБУ, достъпна online: <https://ebox.nbu.bg/dp25/pdf/11.pdf>

На латиница:

1. Blanke, T. Chapter 12 Fair and just working conditions (Article 31) in European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights,

2. Lewis, R. The historical development of Labour Law, in BJIR, Volume 14, Issue 1, 1976, p. 1- 17, <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.1976.tb00032.x>; Davies, P., Kahn-Freund's Labour and the Law, 1983

3. Maye, A., No-Vacation Nation, Revised, Center for Economic and Policy Research in Washington, DC, 2019

4. Reshef, Y. The will of the people, Socialist Review, Issue 193, 1996, <http://pubs.socialistreviewindex.org.uk/sr193/france-5.htm>; също Rossiter, Adrian. “Popular Front Economic Policy and the Matignon Negotiations.” The Historical Journal, vol. 30, no. 3, 1987, pp. 663–84. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/2639164>

5. Ray, R., Schmitt, J. The right of vocation: an international perspective, in International Journal of Health Services, Vol 38, Issue 1, 2008, DOI: 10.2190/HS.38.1.b

6. European labour law and the EU Charter of Fundamental Rights, edited by Brian Bercusson, Brussels, 2002

Интернет ресурси:

1. Годишен доклада за дейността на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ през 2022, публикуван на 18.04.2023 г., достъпен на <https://www.gli.government.bg/>
2. Речник на българския език, Институт за български език при БАН – www.ibl.bas.bg
3. Тълковен речник на Института за български език, достъпен на <https://ibl.bas.bg/>
4. Кодексы и Законы – правовая навигационная система - <https://www.zakonrf.info/>
5. Annual Holidays Act (162/2005); Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, MEAE brochures 3/2019, <http://www.tem.fi/>
6. https://messages.mlsp.government.bg/arhiv/?page_no=6043
7. <https://www.mon.bg/bg/100611>
8. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>
9. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:52017XC0524(01))
10. www.ilo.org

ДЕКЛАРАЦИЯ

от

Христина Вълчева Аргирова

Декларирам, че в настоящата разработка не съм включвал текстове, резултати, идеи и мисли на други лица, които не са цитирани и са представени като мои.

.....2024 г./

Благоевград

Декларатор: