

**НОВ БЪЛГАРСКИ УНИВЕРСИТЕТ
МАГИСТЪРСКИ ФАКУЛТЕТ
ПРОГРАМА “ПРАВО”**

ИВАЙЛО ИВАНОВ СТАЙКОВ

**НЕПЛАТЕНИЯТ ОТПУСК
ПО ЧЛ. 160, АЛ. 1 ОТ
КОДЕКСА НА ТРУДА**

АВТОРЕФЕРАТ

**НА ДИСЕРТАЦИЯ ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА НАУЧНАТА СТЕПЕН
„ДОКТОР НА НАУКИТЕ“**

**Област на висше образование 3. „Социални, стопански и правни науки“
Професионално направление 3.6. „Право“
Научна специалност „Трудово право и обществено осигуряване“**

гр. СОФИЯ – 2022 г.

Предмет, цел и задачи на дисертационното изследване

Предмет на дисертационното изследване е действащата правна уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ).

Основната цел на дисертационния труд е чрез научен анализ на действащото законодателство, теоретичните разработки и емпиричния материал да се изследва правната същност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Като следствие от този анализ, вторичната цел е да се направят предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на националното законодателство.

За реализирането на тази цел се поставят следните **основни задачи**: да се изследват нормите на действащото трудово право, който уреждат неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ; да се изготви юридическа характеристика на понятието „неплатен отпуск“ и той да се отграничи от платения отпуск; да се направи опит за видова класификация на неплатения отпуск; да се изследва достъпната съдебна практика относно различни аспекти от прилагането на правната уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Методологическа, нормативна, теоретическа и емпирическа основа на изследването

Методологическата основа на дисертацията представлява комплекс от общонаучни и специални методи за провеждане на научни изследвания, като системно-структурен, диалектически, юридически, исторически, методите на индукция и на дедукция, статистическият метод на наблюдение, метод на изключването и други. Използвани са също и способите за тълкуване в правото, логически способности за преодоляване на празнини в правото, както и метода на сравнително-правния анализ на чужда законодателна уредба.

Предметът на изследването предопредели в съдържанието на дисертацията да се обсъдят някои принципни положения относно правната същност на отпуска като институт на трудовото право, както и видовото деление на отпуска съобразно различни класификационни критерии. Разработването на труда наложи да бъде направен анализ и на отделни разпоредби от Конституцията на Република България и на отраслови нормативни актове, които имат в някаква степен отношение към разглежданата проблематика. Хронологичният обхват на изследването включва и минал законодателен период – Кодексът на труда от 1951 г., стари редакции на разпоредби от действащия Кодекс на труда от 1986 г.,

както и отменени подзаконовни нормативни актове. В изследването са взети под внимание законодателството, съдебната практика и научните публикации до 11 септември 2016 г.

Теоретичната основа на изследването е изградена върху обобщението и анализа на научните разработки в областта на трудовото право, конституционното, гражданското и административното право. Предвид природата на трудовите отношения те са предмет на интердисциплинарно научно познание. Не е възможно да се изследват съответните трудовоправни норми, без да се търси тяхната основа и нормативно въздействие върху икономическите трудови отношения, които те регулират.

В българската трудовоправна литература отсъства цялостно самостоятелно изследване на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Различни негови аспекти са обсъждани в университетските курсове на българските трудовоправници (проф. Любомир Радоилски, проф. Васил Мръчков, проф. Красимира Средкова, проф. Атанас Василев, проф. Кругер Милованов и др.); в някои монографични изследвания, посветени на отпуска като трудовоправен институт (д-р Борис Михайлов, проф. Никола Йосифов); в студии и статии в периодичния правен печат (Тръпко Танев, Димитър Анчев, Божидар Панайотов, Стефанка Симеонова, Емилия Банова, Стойна Сербезова, доц. Андрей Александров и др.). Независимо от постиженията в изследванията на посочените автори, въпросът за правната същност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е недостатъчно разработен от българската правна наука.

Емпиричната база на научното изследване е съдебната практика и административната практика на Министерството на труда и социалната политика по прилагане на различни аспекти на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Теоретическа и практическа значимост на дисертационното изследване

През по-голямата част от своя живот човек полага труд, с доходите от който издържа себе си и членовете на своето семейство. Преобладаващата част от работещите извършват трудова дейност в рамките на трудово правоотношение и по други правоотношения, които имат голяма близост по предмет с трудовото правоотношение. Поради това всички трудовоправни институти, и в частност този на неплатения отпуск, по особено подчертан начин засягат правата, интересите и достойнството на човешката личност. Затова и интересът към научното изследване на неплатения отпуск продължава да има актуалност.

Недостатъчната научна разработеност, необходимостта от систематизация, теоретическата и практическа значимост на института на неплатения отпуск, обуславят избора на настоящата тема и правят дисертацията актуална. Стремещт е теоретичните положения, изводи и препоръки в дисертацията да представляват основа за решаване на проблемни въпроси в процеса на прилагане на трудовоправната уредба от адресатите им и от съда като правораздавателен орган.

В теоретичен план се прави опит за разкриване на правната същност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ; неговата правна характеристика и съотношение с платения отпуск; класификация на видовете неплатен отпуск въз основа на различни класификационни критерии. Дисертацията представлява комплексен анализ на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като отпуск–правна възможност съгласно действащото трудово законодателство. По различни поводи в изследването се прави анализ и на други трудовоправни институти, като се излагат научните виждания на автора. Това представлява и опит за формиране на комплексен и системен подход за обединяване на съответните правни норми в едно логическо единство.

Практическата значимост на дисертационното изследване е многопластова. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като вид законоустановен отпуск често се ползва от работниците и служителите. Въпреки че той има позитивноправна уредба от десетилетия, в практиката продължават да възникват проблеми при неговото ползване. През годините е създадена немалко по обем съдебна и административна практика, в която са обсъдени различни аспекти на този вид отпуск. Анализът и систематизацията на възникналите проблеми относно законосъобразното прилагане на правната уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, вкл. и чрез предложения за промяна на действащото законодателство, прави актуална настоящата разработка и от практическа гледна точка. Предложените научни тези могат да служат като теоретична основа при практическата дейност на съда и на другите правоприложители на съответната нормативна уредба. От практическа полза могат да бъдат и предложенията *de lege ferenda*, които законодателят може да използва при бъдещо усъвършенстване на трудовото законодателство.

Обем и структура на дисертационния труд

Дисертационният труд е с обем 338 страници. Приравняването към стандартни машинописни страници (1800 символа на страница) е 426 страници. Дисертационният труд

е издаден като книга под същото заглавие през есента на 2016 г., която има 307 печатни страници.

Структурата на съдържанието на труда е обусловена от целта и задачите на изследването и включва увод, четири глави, заключение и библиография на използваната литература. Главите съдържат параграфи и точки, в които са обособени тематично въпроси, свързани с разглеждането на изследвания предмет. Библиографията на използваните в изследването източници включва 238 заглавия на български и чужд език.

Основно съдържание на дисертационния труд

В глава първа – „Видовото деление на отпуските съобразно това дали са субективно право или са правна възможност“ са включени три параграфа.

В параграф първи е направен исторически преглед на становищата в българската трудовоправна наука относно тезата за съществуването на отпуск, който е само правна възможност, но не е субективно право. Представени са становищата на учени като проф. Л. Радоилски, д-р Б. Михайлов, проф. В. Мръчков, проф. Кр. Средкова, проф. Ат. Василев, Ст. Симеонова, както при действието на първия български Кодекс на труда от 1951 г. (отм.), така и при сега действащият Кодекс на труда от 1986 г.

В параграф втори се извежда правният извод за видовата класификация на отпуските на такива, които са правна възможност и такива, които са субективно право.

Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ традиционно има правна уредба в трудовото законодателство и винаги в трудовоправната теория се е определял като правна възможност. Той е нормативният модел и класическият теоретичен пример за отпуск–правна възможност, като се разграничава от отпуските–субективно право на работника или служителя. Всички автори приемат, че действащото трудово право разграничава „отпуск–субективно право“ и „отпуск–правна възможност“, като неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ еднозначно се определя като правна възможност. Следователно един от класификационни критерии за видово деление на отпуските по действащото позитивно българско трудово право е на отпуск–субективно право и на отпуск–правна възможност.

В параграф трети е анализиран неплатеният отпуск на държавния служител по чл. 64, ал. 1 от Закона за държавния служител, който има заглавие „Неплатен отпуск“.

В контекста на предмета на дисертационния труд е аргументирана тезата, че неплатеният отпуск на държавния служител по чл. 64, ал. 1 ЗДСл не е самостоятелен вид

неплатен отпуск, уреден в действащото българско законодателство, а по своята същност, социално-правното предназначение и ред за ползване, е напълно идентичен на неплатения отпуск на работника или служителя по чл. 160, ал. 1 КТ.

Въпросът за неплатения отпуск на държавния служител по чл. 64, ал. 1 ЗДСл, съотнесен към неплатения отпуск на работника или служителя по чл. 160, ал. 1 КТ, е проявление и част от по-общия и принципен въпрос за съотношението между предметите на правна уредба на Закона за държавния служител и на Кодекса на труда; съотношението между трудовото правоотношение и служебното правоотношение на държавния служител; за съотношението между трудовото право и правото на държавна служба. Представени са становищата на доц. В. Ангушева, проф. В. Мръчков, проф. Кр. Милованов, проф. Кр. Средкова, проф. Ем. Мингов, д-р М. Топалов.

Обоснована е тезата, че по отношение на държавния служител, в правната действителност има комплексно правоотношение, което включва в себе си относително обособените служебно правоотношение и индивидуално трудово правоотношение. Това комплексно правоотношение има немалко специфики, както при неговото възникване, така и в неговото съдържание и прекратяване, вкл. и в аспекта на двете правоотношения, които се открояват в него. Това показва видовото многообразие на трудовите правоотношения, които ежедневно възникват, съществуват и се прекратяват в правната действителност.

Глава втора „Правна същност и характеристика на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда“ съдържа 12 параграфа.

В параграф първи се изследва възможността за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ без наличието на някакви законови предпоставки.

В научния анализ е направена историческа ретроспекция на различните редакции на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ след нейното приемане през 1986 г. и сравнение с действащата ѝ редакция. Представени са становищата на български учени относно използвания от законодателя израз „независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж“.

Направен е изводът, че за правилното разбиране на същността и социално-правното предназначение на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е от значение началото на разпоредбата, която дава основание правната теория да определи този вид отпуск като правна възможност, а не субективно право на работника или служителя. Като предложение

de lege ferenda при бъдеща законодателна промяна, целият посочен израз може да бъде отменен като ненужен.

В **параграф втори** се анализират различни аспекти на искането на работника или служителя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

В разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ ясно е посочено, че инициативата за ползване на неплатен отпуск следва да бъде на работника или служителя. Времевата зависимост и последователност на съответните волеизявления на всяка от двете страни на трудовото правоотношение е нормативно установена. Първо по време трябва да бъде искането на работника или служителя, а впоследствие евентуално ще последва и разрешението на работодателя. По повод на този принципен въпрос са представени изказаните в правната теория становища.

По правната си същност искането представлява едностранно волеизявление на работника или служителя, отправено до работодателя, в което се изразява воля за ползване на неплатен отпуск. Ползването на този вид отпуск (както и на всеки отпуск) е упражняване на правото на отпуск. Проблемът е, че към момента, в който се прави това волеизявление, все още не съществува субективно право на отпуск, а само уредена в закона правна възможност. С извършването на волеизявлението, за работника или служителя възниква правно очакване за ползване на неплатен отпуск, което правно очакване може да се превърне в субективно право, ако и когато се получи разрешение от работодателя.

В искането задължително следва да се посочи продължителността на искания неплатен отпуск. Ако липсва посочване на продължителността на искания отпуск, волеизявлението на работника или служителя не може да породи никакво правно действие. Това е така, защото всеки вид отпуск е с определена и предварително известна и на двете страни на трудовото правоотношение към момента на началото на ползването му продължителност.

Друг съществен аспект относно искането на работника или служителя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е този за формата на искането като волеизявление. Кодексът на труда не урежда в каква форма (писмена или устна) следва да бъде направено това волеизявление. Следователно трябва да се приеме, че и устното искане е релевантно и поражда целените правни последици. Друг е въпросът, че писмената форма е за предпочитане, защото тя създава яснота и определеност в отношенията между страните на трудовото правоотношение и значително ограничава пространството за правни спорове.

В **параграф трети** е направена правна характеристика на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

В трудовоправната литература неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се определя от някои изследователи като годишен. Такава правна характеристика (използването на прилагателното име „годишен“) се среща и в мотивите на някои съдебни решения.

Аргументирана е авторовата теза за неприемане на определянето на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като годишен. Законодателят не го определя като такъв, както това изрично е направено за платения годишен отпуск (основен, удължен и допълнителен – чл. 155 и чл. 156 КТ). Това следва от различното социално-правно предназначение, от социалната и правна цел, която се постига с тяхната правна уредба, с проявлението на всяка една от двете функции на трудовото право по отношение на платения годишен отпуск и на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

В **параграф четвърти** се обсъжда въпросът за продължителността (срока) на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ и начинът за неговото броене (изчисляване).

Първият аспект на проблема за продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е каква е тя, т.е. какъв е срокът на този вид неплатен отпуск? Представени са авторовите становища в трудовоправната литература относно липсата на ограничение в продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Поради социално-правното предназначение, същността му на правна възможност, както и характеристиката му на неплатен, по отношение на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ законът не урежда не само максимална възможна продължителност, но не урежда и императивен минимален размер (в рамките на календарна година или друг времеви период). Правната уредба на минимален размер на този вид неплатен отпуск е лишена от житейска, икономическа и правна логика. По този аспект от правната уредба, неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се различава от всички други законоустановени в Кодекса на труда платени и неплатени отпуски.

Вторият въпрос е за начина на броенето (изчисляването) на срока на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, като са изложени изказаните тези в правната литература.

Становището на автора е, че продължителността (срокът) на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да бъде определена (да се изчисли, да се брой) в календарни или работни дни. Посоченото в чл. 160, ал. 3 КТ разграничение „до 30 работни дни“ и „над 30 работни дни“ в една календарна година има друго правно значение, а не е свързано с начина за

определяне на продължителността на неплатения отпуск. За разлика от другите видове отпуски, при които има значение обстоятелството дали продължителността им се брой в работни или календарни дни, като това е следствие от социално-правното им предназначение, при неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ това няма правно значение.

В **параграф пети** е анализиран проблемът за споразумението за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като договорно изменение на трудовото правоотношение и за необходимостта от изрична му правна уредба.

Хипотезата по чл. 160, ал. 1 КТ може да се определи като сключване на договор (споразумение) между работника или служителя и работодателя за изменение на трудовото правоотношение. С искането си за неплатен отпуск, работникът или служителят прави предложение на работодателя да сключи такъв договор за изменение на трудовото си правоотношение. Във волеизявлението на работника или служителя се съдържат същността и параметрите на исканото изменение – действието на трудовото правоотношение да бъде спряно (суспендирано) за определен период от време (това е същността на всеки вид отпуск), като за това време работникът или служителят да не получава трудово възнаграждение, защото няма да престава работната си сила. Работникът или служителят прави само предложение с определено съдържание до работодателя, а не упражнява субективно право на отпуск, защото няма такова. Правната възможност за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ следва да се разбира като възможност за сключване на такъв договор между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатен отпуск в определен размер и в конкретен времеви период, като с началото на ползването настъпва и изменението на трудовото правоотношение.

Работодателят може да приеме или да не приеме направеното предложение от работника или служителя. Ако работодателят приеме предложението на работника или служителя е налице даване на съгласие за ползване на поискания отпуск, а това означава, че се сключва договор. „Разрешаването“ на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (на неговото ползване) от работодателя е всъщност даване на неговото съгласие и сключване на договор с посоченото съдържание. В случай, че работодателят „откаже да даде отпуска“, това означава, че работодателят не е приел направеното му от работника или служителя предложение, не е направил насрещно волеизявление, в което да се съдържа съгласие, и не се стига до сключване на договор.

Както във връзка с формата на искането на работника или служителя, така и по отношение на формата на разрешението на работодателя, Кодексът на труда не урежда специална форма. Разсъжденията относно формата на искането на работника или служителя са валидни и за волеизявлението на работодателя.

Искането от работника или служителя и разрешаването от работодателя на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, разгледано като споразумение (договор) между страните на трудовото правоотношение за изменение на последното, е частна хипотеза на принципното правно положение, което е уредено в чл. 119 КТ. Това договорно изменение на трудовото правоотношение е по дефиниция за определено време (за определен срок). Това е така, защото няма „безсрочен отпуск“. Това е типичен пример за изменението на трудовото правоотношение по взаимно съгласие (договорно изменение) за определено време.

Дори и да липсва разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ, на основание чл. 119 КТ страните на трудовото правоотношение може да сключат споразумение помежду си, за определен период от време работникът или служителят да не престава работната си сила, а работодателят да не му дължи трудово възнаграждение за същия този времеви период. Такова споразумение ще бъде в рамките на свободата на договаряне и автономията на волята на страните по смисъла на чл. 9 и чл. 20а, ал. 2 ЗЗД.

В този контекст се обсъжда въпросът защо е необходимо да има изрична правна уредба на такъв неплатен отпуск. Водещият аргумент за изричното уреждане на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е във връзка с превръщането на правната възможност в субективно право на отпуск на работника или служителя при дадено разрешение от работодателя. Правната уредба на този вид неплатен отпуск е необходима, за да може по повод неговото ползване да намерят приложение други разпоредби на Кодекса на труда, когато в правната действителност настъпи съответният юридически факт.

При условие, че ползването на неплатен отпуск възникне само въз основа на споразумение между страните на трудовото правоотношение (т.е. няма изрична правна уредба), другите разпоредби на Кодекса на труда, които имат отношение към ползването на отпуска, няма да могат да намерят приложение. Това е така, защото тяхното прилагане не се обхваща от споразумението (съгласуваната воля) на страните по него. Още по-малко по договорен път може да се изключи приложимостта на тези разпоредби, не само поради императивния им характер, но и поради принципното положение, че отказът от трудови

права е недействителен (чл. 8, ал. 4, изр. второ КТ), който принцип е приложим не само за трудовите права на работника или служителя, но и за трудовите права на работодателя.

В **параграф шести** е представена авторовата теза за превръщането на правната възможност за неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ в субективно право на ползване на този отпуск.

В чл. 160, ал. 1 КТ е уредена правната възможност работникът или служителят да ползва неплатен отпуск. Когато работникът или служителят направи искане за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, в неговия патримониум възниква правно очакване. С волеизявлението на работника или служителят в правната действителност започва да се осъществява фактически състав, който обаче още не е завършен, като възниква вероятност, че в един по-късен момент ще се породи субективното право на отпуск, ако и когато настъпи липсващият юридически факт (волеизявлението на работодателя, с което дава разрешение за ползване на отпуска). Правното очакване е последица от предварителния етап от пораждаване на субективното право на неплатен отпуск. То представлява зародиш на субективно право, за което не е сигурно дали ще се развие в пълноценно право или ще отпадне. Предвидената в закона правна възможност се превръща в правно очакване, а впоследствие може да се породи и субективно право на неплатен отпуск.

В момента, в който работодателят направи волеизявление, с което дава съгласие за ползване на поискания неплатен отпуск, правното очакване се превръща в субективно право на неплатен отпуск. В периода на ползването на отпуска е налице пълноценно субективно трудово право. Работникът или служителят е освободен от юридическото си задължение да изпълнява трудовата си функция и произтичащите от нея други трудови задължения, като трудовото правоотношение продължава да съществува. Работодаателят е длъжен да търпи така създаденото фактическо и правно положение.

Субективното право на ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ възниква от споразумението (договора), което се сключва между работника или служителя и работодателя като страни на трудовото правоотношение. Това е съществената особеност и разлика на този вид отпуск в сравнение с преобладаващата част от другите видове отпуски, които са уредени в Кодекса на труда и които възникват *ex lege*. В момента на сключването на споразумението между страните на трудовото правоотношение, съдържанието на това трудово правоотношение се обогатява с още едно субективно трудово право в патримониума на работника или служителя.

Субективното трудово право на ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ не се включва в законовото съдържание на трудовото правоотношение, така както е например при субективното право на платен годишен отпуск. Нововъзникналото субективно трудово право се включва в договорното съдържание на трудовото правоотношение.

Упражняването на възникналото субективно трудово право на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (неговото ползване) има като правна последица промяна в осъществяването на трудовото правоотношение. Това трудово правоотношение продължава да съществува между страните му като правно явление, но то преустановява своето активно и пълноценно осъществяване – неговото действие и активно състояние е спряно (суспендирано).

Споразумението (договорът), което се сключва между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатен отпуск е не само правопораждащ юридически факт за възникването на субективното право на неплатен отпуск в съдържанието на трудовото правоотношение, но е и правопрменящ юридически факт спрямо самото действащо трудово правоотношение. В това се изразява двоякото правно действие на споразумението между работника или служителя и работодателя. Поради това упражняването на правото на неплатен отпуск (ползването на отпуска) следва да се разглежда и като хипотеза на изменение на трудовото правоотношение.

В параграф седми се обсъжда възможността за съществуване на договорноустановен неплатен отпуск.

Проблемът е, може ли в колективен трудов договор или в трудовия договор да се договори вид отпуск, който не е уреден в закона, и как тази възможност се вписва в разпоредбата на чл. 118, ал. 1 КТ? Мнението на автора е, че е напълно допустимо и законосъобразно да се договори такъв отпуск. Наричам този отпуск „договорноустановен“, в противовес на „законоустановен отпуск“.

Пример за договорноустановен неплатен отпуск е, клауза в трудов договор, че „работникът или служителят има право на пет работни дни неплатен отпуск за всяка календарна година, който се ползва по писмено искане на работника или служителя във време по взаимна допълнителна уговорка между него и работодателя, като неизползваният през календарната година отпуск може да се прехвърля и натрупва за следващите години, но за не повече от три последователни календарни години“. Допустимостта на такава договорна клауза в трудовия договор следва от разпоредбата на чл. 66, ал. 2 КТ. В закона няма забрана, въведена с повелителна правна норма, която да забранява подобна договорна

клауза. В същото време такава клауза в трудовия договор е в унисон с покровителствената идея в трудовото право, както и с интереса на работодателя. Налице е отчитане и проявление и на двете функции на този правен отрасъл – закрилната функция и стопанската функция. Идентични са аргументите и за включване на такава клауза и в колективен трудов договор (чл. 50, ал. 1 КТ). Особеността тук е тази, че работникът или служителят ще има субективно право на неплатен отпуск, ако колективният трудов договор има действие спрямо него по един от двата уредени в закона начина (чл. 57 КТ).

Разликата между този договорноустановен неплатен отпуск и неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е тази, че неплатеният отпуск, който е договорен в колективен трудов договор или в трудовия договор е субективно право на работника или служителя, докато неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е само правна възможност. С такава договорна клауза се създава субективно право на работника или служителя на неплатен отпуск в определен размер, и юридическо задължение за работодателя да предостави ползването на неплатения отпуск при поискване от работника или служителя.

В дисертационния труд се разглежда и въпросът за зачитането на такъв договорноустановен неплатен отпуск за трудов стаж и за осигурителен стаж.

В **параграф осми** се дискутира въпросът за видовата принадлежност на субективното право на отпуск. Авторът аргументира тезата, че правото на всеки вид отпуск е субективно потестативно (преобразуващо) трудово право.

След като правната възможност за неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се трансформира в субективно право на неплатен отпуск, това субективно право е от категорията на непритезателните субективни права и по-конкретно на потестативните (преобразуващите) трудови права. С неговото упражняване (ползването на отпуска) се внася едностранна правна промяна в чужда правна сфера – тази на работодателя като насрещна страна на правоотношението. То е от вида преобразуващи субективни права, които се упражняват извънсъдебно, както е при повечето преобразуващи трудови права.

Под понятието „право на отпуск“ в случая се разбира правото на работника или служителя реално да ползва отпуска, независимо от неговия вид. Няма значение дали отпускът е платен или неплатен, както няма значение обстоятелството как е възникнало правото на отпуск. Може да се приеме, че понятието „право на отпуск“ е многозначно, като във всеки конкретен случай на неговата употреба, се влага различно смислово съдържание. Едно от тези значения, е когато се говори за „право на ползване на отпуска“. Само така

може да се обясни и разбере разликата между отпуск–правна възможност и отпуск–субективно право и предложената правна конструкция за трансформирането на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ от правна възможност в субективно право.

Параграф девети е посветен на рефлексните правни последици при упражняване на възникналото субективно право на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Упражняването на възникналото субективно право на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (неговото ползване), освен анализираната вече правна последица – изменение на трудовото правоотношение, има и други правни последици, които се проявяват в приложимостта на няколко разпоредби от Кодекса на труда. От споразумението между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ възникват рефлексни (странични) правни последици, които също са в съдържанието на трудовото правоотношение – нови субективни трудови права на работника или служителя, както и съответни юридически задължения на работодателя.

В хипотезата на чл. 175, ал. 1 КТ има конкуренция на субективни права на отпуск в един и същ времеви момент. При възникване на субективно право на даден вид отпуск по време на упражняване на правото на платен годишен отпуск се дава предимство на упражняване на субективното право на новия отпуск. Направен е правният извод, че от споразумението между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, когато това е станало по време на ползването на платения годишен отпуск, възниква не само субективно право на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, но за работника или служителя възниква друго ново субективно трудово право на прекъсване на започналото ползване на платения годишен отпуск.

Разпоредбата на чл. 194, ал. 3 КТ има предвид всеки вид отпуск, независимо дали е платен или неплатен, както и независимо от неговата продължителност и социално-правно предназначение. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е „законоустановен отпуск“. Щом е започнало ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, този вид отпуск вече се е превърнал от правна възможност в субективно право на работника или служителя.

Работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск, има предварителна закрила при уволнение на определени основания (чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ). Видът на отпуска няма значение, и следователно се включва и неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Упражняването от работника или служителя на възникналото субективно

право на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (започване на ползването на отпуска) води до възникване на хипотеза на предварителна закрила при уволнение.

Всички анализирани в научното изследване хипотези имат двойк правен смисъл.

На първо място, те представляват отразени (рефлексни) правни последици от споразумението между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Основната правна последица е превръщането на законово уредената правна възможност за неплатен отпуск в субективно трудово право и настъпилото изменение на трудовото правоотношение, когато се упражни правото на отпуск. При възникване на субективно право на отпуск, самото субективно право е правопораждащият юридически факт за възникването в съдържанието на трудовото правоотношение на други субективни трудови права на работника или служителя – право да прекъсне ползването на платения си годишен отпуск; правото му спрямо него да не се осъществява дисциплинарно производство, докато ползва отпуск; правото му на предварителна закрила при уволнение на определени основания, докато е в отпуск.

На второ място, посочените хипотези и уредените субективни трудови права на работника или служителя, които възникват при ползване на отпуск, представляват правни гаранции за ползването на отпуска.

В **параграф десети** е изследван въпросът за прекратяването на започнал да се ползва неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

В Кодекса на труда са уредени хипотези на прекъсване, прекратяване и отлагане на ползване на отпуск – те са посочени в изследването поради пряката връзка с анализирания проблем. Направен е правният извод, че ясно трябва да се разграничават понятията „прекъсване“ и „прекратяване“ на ползването на отпуск. Прекратяването на ползването на отпуска може да бъде предсрочно – преди изтичане на предварително разрешената (установената в закона) негова продължителност, както и поради изтичане на неговата продължителност (нормалната и желана хипотеза). И подчертавам, че се прекъсва или прекратява ползването на отпуск, а не самият отпуск като правно понятие.

Как се поставя посоченият принципен проблем при разрешен и започнал да се ползва, неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ? В закона няма позитивно-правна уредба нито на основания за неговото прекъсване, нито на основания за неговото прекратяване. По чисто правно-логически съображения въпросът за отлагане на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ не се поставя.

Веднъж разрешен, неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да бъде прекратен само по искане на работника или служителя и с изричното съгласие на работодателя. Тези две изисквания трябва да са налице едновременно, за да може да бъде прекратено ползването на разрешен неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Това е предсрочно прекратяване на ползването на отпуска.

Направеният правен извод е пряко следствие от аргументираната теза, че ползването на неплатен отпуск е следствие на споразумение (договор) между страните на трудовото правоотношение, както и на правното положение, че по време на ползването на разрешен неплатен отпуск, работникът или служителят вече има субективно трудово право на ползване на този отпуск. Щом ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е следствие от сключен между страните на трудовото правоотношение договор, то този договор винаги може да се прекрати по взаимното съгласие на страните му, т.е. със сключването на нов договор.

Ако при направено искане работодателят откаже да даде съгласието си за прекратяване на ползването на неплатения отпуск, работникът или служителят не разполага с правна възможност за защита, тъй като работодателят не нарушава разпоредбите на закона. Когато работодателят не даде съгласието си за прекратяване на ползването на неплатения отпуск, възниква индивидуален неправилен трудов спор. Той може да бъде разрешен единствено посредством медиация като извънсъдебен способ за разрешаване на такива спорове.

Работодаателят няма правна възможност да прекрати ползването на разрешен неплатен отпуск по своя инициатива. Както и при разрешаването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, се следва принципното положение, че инициативата, в случая за прекратяване на ползването на отпуска, следва да изхожда от работника или служителя.

Въз основа на направеното изложение се извеждат два правни извода.

По отношение на ползването на разрешен неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ правно-логически е невъзможно да има прекъсване на ползването му. Това, както и невъзможността за отлагането на ползването му за друг времеви период, следва от самата правна същност на този отпуск и на социално-правното му предназначение. Прекъсване на ползването може да има само при някои законоустановени отпуски, които са субективно право на работника или служителя, и социално-правното предназначение на които, логически допуска тяхното ползване да бъде прекъсвано или отлагано за друг календарен период. Затова и хипотезите

на прекъсване и отлагане на ползването на някои видове отпуски са изрично уредени в Кодекса на труда.

Вторият правен извод е, че правният режим на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е самостоятелен и независим от другите отпуски, които са уредени в Кодекса на труда, в частност от разпоредбите, установяващи правилата за ползване, прекъсване, прекратяване и отлагане на ползването на отпуски, и особено на платения годишен отпуск.

Параграф единадесети е посветен на правното качество на отпуската по чл. 160, ал. 1 КТ като неплатен.

За цялостното осмисляне на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се посочва мястото му сред другите уредени в трудовото право неплатени отпуски. Представени са теоретичните виждания по въпроса на някои български трудовоправници, като се отделя специално внимание и на един терминологичен, но и същностен въпрос относно характера на някои отпуски като неплатени.

Някои изследователи (проф. Н. Йосифов, доц. А. Андреева) приемат, че „в зависимост от обстоятелството дали отпуските имат възмезден или безвъзмезден характер, те се делят на платени или неплатени“. Не е издържано платеният или неплатеният характер на един отпуск да се привързва към критерия „възмезден или безвъзмезден характер“.

За никаква възмездност, респ. безвъзмездност в правния смисъл на тези понятия не може да става въпрос. Този въпрос се поставя при видовото деление на сделките, както и при това на договорите (двустранните сделки). Отпускът не е сделка, а субективно право, респ. правна възможност, и затова може да се говори дали има имуществен или неимуществен характер, но не и възмезден или безвъзмезден характер. Характерът на един отпуск няма и нищо общо с принципното положение за възмездния характер на трудовия договор и изобщо на трудовото правоотношение (чл. 242 КТ). При заплащането на платените отпуски в Кодекса на труда (тези, които се заплащат от работодателя или от друг правен субект) се употребява понятието „възнаграждение“ (с различни редакции), а не „трудова възнаграждение“. По отношение на платените отпуски, които са свързани с реализацията на осигурени социални рискове по краткосрочното обществено осигуряване се „изплаща парично обезщетение“ от осигурителния орган – Националният осигурителен институт. Именно това правно положение придава на тези отпуски характерът им на платени отпуски, но не и някакъв техен „възмезден характер“.

Вярно е, че възнаграждението, което плаща работодателят или друг субект по някой специален закон, както и осигурителното парично обезщетение се съизмеряват с получено за предходен времеви период от работника или служителя трудово възнаграждение. Но поради същността на отпуска като период от време, през който работникът или служителят не престава работната си сила на работодателя, за последният не възниква задължението (контрапрестацията) за трудово възнаграждение, и затова за времето на ползване на всеки отпуск на работника или служителят не се дължи трудово възнаграждение. Възнаграждението, което дължи работодателят на работника или служителя за времето на ползване на платения годишен отпуск, както и при някои други платени отпуски, може да се определи като вид гаранционно плащане по трудовото правоотношение. Платеният или неплатеният характер на един отпуск е следствие на друго обстоятелство, а не на дължимост или недължимост на трудово възнаграждение, и следователно не може да се говори за възмезден или безвъзмезден характер на един отпуск. От десетилетия в трудовото законодателство легалните термини са „платен отпуск“ и „неплатен отпуск“.

Привнасянето на елементи от правната характеристика на едно правно явление към друго, трябва да се прави внимателно, а не механично, защото в противен случай може да се стигне до изопачаване на същностния смисъл и характер на анализираното правно явление.

В последния **дванадесети параграф** на тази глава се разглежда една хипотеза на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като субективно право на работника или служителя.

В Кодекса на труда отдавна съществува изрично уредена хипотеза, при която неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 е субективно право на работника или служителя, а не е само правна възможност. Това е хипотезата по чл. 173, ал. 2 КТ.

Разпоредбата на чл. 173, ал. 2 КТ е една от многото правни гаранции за осигуряване на религиозна толерантност в българското общество, в частност в трудовите отношения. Тя е доразвитие на законово ниво на юридическите гаранции за свободата на вероизповедание като основно право на човека, които се съдържат в чл. 37 Конст.

Работникът или служителят има право на избор между две възможности – да ползва част от годишния си платен отпуск или да ползва неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Работодателят е длъжен да се съобрази с направения от работника или служителя избор и да разреши този вид отпуск, който работникът или служителят му е поискал да ползва. Работодателят няма право да не се съгласява с направения от работника или служителя

избор какъв отпуск да ползва, а още по-малко има право да разреши ползване на другия вид отпуск, а не поискания от работника или служителя.

Когато работник или служител, който изповядва вероизповедание, различно от източноправославното, избере да ползва неплатен отпуск, той упражнява субективно трудово право. В чл. 173, ал. 2 КТ изразът е „работодателят е длъжен да разрешава“, което означава трудово задължение на работодателя, кореспондиращо на субективното трудово право на работника или служителя.

Ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (както и на част от платения годишен отпуск) в хипотезата на чл. 173, ал. 2 КТ трябва да бъде поискано от работника или служителя. Той трябва да направи волеизявление до работодателя си, в което да посочи мотива за искането си (и това е съществена разлика от общата хипотеза на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ); конкретния ден или дни (ако религиозният празник се чества в повече от един ден); и вида на отпуска, който желае да ползва, т.е. направения избор от двете законови възможности.

Направен е правният извод, че българското трудово право урежда хипотеза на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, който е субективно право на работника или служителя, а не само правна възможност. Ако се използва терминологията на физиката и химията, може образно да се каже, че неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ има две „алотропни форми“ – на отпуск–правна възможност и отпуск–субективно право на работника или служителя. Неплатеният отпуск в хипотезата на чл. 173, ал. 2 КТ е този по чл. 160, ал. 1 КТ, но с друга проявна форма. И затова правилно законодателят в чл. 173, ал. 2 КТ го е посочил именно него – изразът „неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1“. И това е важно, защото в действащото законодателство има и други видове неплатени отпуска, със специфична правна същност и социално-правно предназначение, които „приличат“ на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, но не са негов вид или проявна форма.

След аргументация е направено предложение *de lege ferenda* при законодателна промяна в Кодекса на труда систематичното място на разпоредбите на чл. 173, ал. 2 и ал. 3 КТ да бъде променено.

Глава трета „Разграничение на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда от някои други неплатени отпуска“ съдържа 4 параграфа.

В първия параграф е изследван неплатеният отпуск по § 3д, ал. 1 от Преходните разпоредби на Кодекса на труда.

В краткия времеви период между 30 юли и 31 декември 2010 г. съществува възможност при намаляване обема на работата и допълнителни законови условия работодателят да предостави неплатен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие в размер до 60 работни дни през календарната година. Това е една от антикризисните мерки на тогавашното правителство в противовес на разрастващата се световна и национална финансова и икономическа криза.

Разпоредбата на § 3д, ал. 1 ПР на КТ вече не е действащо обективно право, но тя се разглежда поради принципния характер на правната конструкция, която съдържа, както и за сравнение с действащата разпоредба на чл. 54 НРВПО, която също се изследва. Въпреки че към днешна дата работодателят не може едностранно да предостави неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя на посоченото в хипотезата на тази разпоредба фактическо основание, тя продължава и ще продължава да има правно значение. То се изразява преди всичко в приложимостта на § 3д, ал. 2 ПР на КТ (признаването на времето на ползване на неплатения отпуск за трудов стаж) и на § 22п, ал. 2 ПЗР на КСО (зачитане на същия времеви период и за осигурителен стаж). За да могат да се прилагат сега и за в бъдеще тези две правни норми (трудова и осигурително-правна) е необходима разпоредбата на § 3д, ал. 1 ПР на КТ.

При действието на § 3д, ал. 1 ПР на КТ работодателят има субективно потестативно трудово право едностранно да предостави на работника или служителя ползването на неплатен отпуск за определен период от време. Субективното право на работодателя е включено в законовото съдържание на трудовото правоотношение. Работникът или служителят има юридическо трудово задължение да „излезе в отпуск“ и да търпи настъпилата правна промяна в неговата правна сфера.

Едностранното предоставяне от работодателя на ползването на неплатен отпуск от работника или служителя за определен времеви период е типична проява на работодателската управленска власт. Това е и хипотеза на допустимо едностранно изменение на трудовото правоотношение от страна на работодателя. Тази правна норма е типичен пример за реализация на стопанската функция на трудовото право, като в същото време, в нея няма проявление на закрилната функция на трудовото право.

Съществената правна разлика между неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ и неплатения отпуск по § 3д, ал. 1 ПР на КТ е не само в тяхната правна същност и ред за ползване, но и в размера на неплатения отпуск, който законът признава за трудов стаж – до

30 работни дни в една календарна година по чл. 160, ал. 1 КТ и до 60 работни дни в една календарна година по § 3д, ал. 1 ПР на КТ. Разпоредбата на § 3д, ал. 2 ПР на КТ е и частен случай на хипотезата по чл. 160, ал. 3, предл. второ КТ.

Съгласно чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие. Това основание е създадено през м. юли 2010 г. заедно с § 3д ПР на КТ. Застъпвам тезата, че още през лятото на 2010 г. е излишно създаването на това основание за прекратяване на трудовия договор. То е още повече излишно и след прекратяване на правното действие на § 3д ПР на КТ.

В общия случай, т.е. ако няма изрична правна норма, която да урежда такова право, каквато беше § 3д, ал. 1 ПР на КТ, и каквато е действащата на чл. 54, изр. първо НРВПО, работодателят няма субективно право едностранно и без съгласието на работника или служителя да му предоставя неплатен отпуск. Въпреки че в Кодекса на труда няма изрично уредено юридическо задължение за работодателя едностранно да не предоставя неплатен отпуск на работника или служителя без неговото съгласие, това юридическо задължение се извлича по тълкувателен път от действащата позитивно-правна уредба. Това юридическо задължение е „установено с нормативен акт“ – Кодекса на труда, и съществува в обективното трудово право. То е част от законоустановеното съдържание на всяко трудово правоотношение, независимо от основанието за възникването му. Едностранното предоставяне на неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя като юридически факт се субсумира към фактическия състав на основанието за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 3, предл. второ КТ – работодателят не изпълни други задължения, установени с нормативен акт. Основанието по чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ е една от многото възможни частни хипотези на основанието по чл. 327, ал. 1, т. 3, предл. второ КТ, и затова съществуването на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ е излишно. Като предложение *de lege ferenda* разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ следва да бъде изрично отменена.

В параграф втори се анализира неплатеният отпуск по чл. 54, изр. първо от Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Разпоредбата на чл. 54, изр. първо НРВПО урежда субективно потестативно трудово право на работодателя едностранно да предостави на работника или служителя ползването на неплатен отпуск за определен период от време. Субективното право на работодателя е

част от законоустановеното съдържание на трудовото правоотношение. Работникът или служителят е длъжен, т.е. има юридическо задължение, да започне ползването на неплатен отпуск – да търпи настъпилата правна промяна в неговата правна сфера. В разпоредбата на чл. 54, изр. първо НРВПО е уредена и хипотеза на допустимо едностранно изменение на трудовото правоотношение от страна на работодателя.

Неплатеният отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО се различава по правна същност и ред за ползване от неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Неплатеният отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО е еднотипен по правна същност и ред за ползване с анализирания неплатен отпуск по § 3д, ал. 1 ПР на КТ.

Най-същественният проблем по отношение на неплатения отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО е дали той се признава за осигурителен стаж? Разпоредбата на чл. 9, ал. 2, т. 3 КТ е неприложима за този вид неплатен отпуск, или в най-добрия случай, за осигурителен стаж ще се зачетат само 30 работни дни. За този вид неплатен отпуск няма осигурителноправна норма със съдържание, каквато има за § 3д, ал. 1 ПР на КТ – виж § 22п, ал. 2 ПЗР на КСО. Това е пропуск на законодателя, който ощетява работниците и служителите, тогава когато принудително са ползвали неплатен отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО. Необходимо е законодателят да създаде изрична осигурителноправна норма, идентична като смисъл на тази по § 22п, ал. 2 ПЗР на КСО, че неплатеният отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО в размер до 60 работни дни през една календарна година се зачита и за осигурителен стаж. Въз основа на изложеното се прави предложение *de lege ferenda* за законодателно изменение на чл. 9, ал. 2, т. 3 КСО.

В **параграф трети** е направено сравнение между неплатените отпуски по § 3д, ал. 1 ПР на КТ и чл. 54, изр. първо НРВПО и неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Разликата между трите вида неплатен отпуск – по чл. 54, изр. първо НРВПО, по § 3д, ал. 1 ПР на КТ и този по чл. 160, ал. 1 КТ, се разкрива в няколко насоки.

На първо място, тя е в основанието, при наличието на което, работодателят може да предостави неплатен отпуск на работника или служителя – по чл. 54, изр. първо НРВПО това е наличието на неблагоприятни за работа поради климатичните условия дни и месеци, а по § 3д, ал. 1 ПР на КТ – намаляване обема на работата и някои допълнителни законови изисквания. На второ място, разликата е в приложното поле на двете разпоредби по отношение на персоналното действие на правната норма – чл. 54, изр. първо НРВПО е приложима само за ограничен кръг работници и служители, които са заети в

растениевъдството и животновъдството, дърводобива, и механизаторите в селското и горското стопанство, докато § 3д, ал. 1 ПР на КТ беше приложим за всички работници и служители, за всички работодатели в страната, когато предприятието е засегнато от икономическото и правно положение „намаляване обема на работата“.

От друга гледна точка, ясно се откроява разликата на неплатения отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО и по § 3д, ал. 1 ПР на КТ и неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Първите два вида неплатен отпуск са създадени в интерес на работодателя, на неговата стопанска дейност, и затова те са конкретно проявление на стопанската функция на трудовото право. При неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ причината, поради които работникът или служителят иска неплатен отпуск е правноирелевантна и затова не се изисква тя да се посочва в искането му до работодателя.

Поради изложеното съотношение между неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ и неплатения отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО, като предложение *de lege ferenda* думите „по чл. 160 КТ“ в края на първото изречение на чл. 54 НРВПО при промяна на подзаконовия нормативен акт, трябва да бъдат заличени.

Общото между разпоредбите на чл. 54, изр. първо НРВПО и на § 3д, ал. 1 ПР на КТ е, че и в двете хипотези на едностранно предоставен от работодателя неплатен отпуск, ако той е в размер до 60 работни дни през една календарна година, се признава за трудов стаж. И двете хипотези попадат в приложното поле на чл. 160, ал. 3, предл. второ КТ, като разликата е, че признаването за трудов стаж на неплатения отпуск по § 3д, ал. 1 ПР на КТ е предвидено „в този кодекс“ (§ 3д, ал. 2 ПР на КТ), а за неплатения отпуск по чл. 54, изр. първо НРВПО е предвидено (уредено) в акт на Министерския съвет (чл. 54, изр. второ НРВПО).

В заключение на анализа в този параграф се прави следният правен извод с общотеоретично значение.

В действащото българско право има уредена хипотеза на допустимо едностранно предоставяне от работодателя на неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя – чл. 54, изр. първо НРВПО. Преди години съществува и друга подобна хипотеза – § 3д, ал. 1 ПР на КТ. Този едностранно предоставен от работодателя неплатен отпуск често се нарича „принудителен отпуск“, като има основание за използването на това прилагателно име, доколкото неплатеният отпуск се предоставя „без съгласието на работника или служителя“. Но този принудителен неплатен отпуск е допустим, защото, но и

само когато, е изрично уреден от законодателя. В чл. 54, изр. първо НРВПО не е посочено, че неплатеният отпуск се предоставя на работника или служителя „без негово съгласие“, но от логическото тълкуване на използвания израз „със заповед на ръководителя на предприятието ползват неплатен отпуск“ следва същото.

Допустимото едностранно предоставяне от работодателя на неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя (принудителен неплатен отпуск) е теоретичният и нормативно уреден антипод на неплатения отпуск – правна възможност по чл. 160, ал. 1 КТ, от една страна, а от друга – антипод на неплатен отпуск – субективно право на работника или служителя. От друга гледна точка е видно, че законодателят е създал правна конструкция на неплатен отпуск, който е субективно трудово потестативно право на работодателя да предостави ползването му едностранно и без съгласието на работника или служителя, и следователно неговото ползване е едновременно юридическо трудово задължение, но и субективно трудово право на работника или служителя.

В параграф четвърти се изследва неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 2 КТ.

Анализът е необходим, не само защото правната му уредба систематически е включена в чл. 160 КТ, но и за да се направи сравнение между него и неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 2 КТ е не само субективно право на работника или служителя, но е и от вида отпуски, които възникват *ex lege*, когато в правната действителност настъпи предвиденото в закона основание за това. Законовото основание е едно – работникът или служителят е започнал работа по правоотношение с институция на Европейския съюз или в международна правителствена организация. След като до знанието на работодателя е достигнало искането на работника или служителя за ползване на отпуска, не е необходимо съгласието (разрешението) на работодателя относно основанието, размера и времето на ползване на този вид отпуск.

От теоретичния анализ се извежда правният извод, че неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 2 КТ е типичен пример за неплатен служебен и целеви отпуск, който е субективно право на работника или служителя, като в същото време, периодът на неговото ползване не се признава за трудов стаж и за осигурителен стаж.

В изследването се взема отношение и към систематичното място на чл. 160, ал. 2 КТ. То е избрано неудачно от законодателя. Систематичното място на неплатения служебен отпуск по чл. 160, ал. 2 КТ е или в самостоятелна разпоредба (например чл. 160а КТ) или

като нова алинея пета на чл. 161 КТ, където се съдържа правната уредба на някои от служебните отпуски по Кодекса на труда. Направено е предложение de lege ferenda да се промени систематичното място на правната уредба на този вид неплатен служебен отпуск.

В глава четвърта – „Коментар на съдебната практика по прилагането на чл. 160, ал. 1 КТ“ са включени пет параграфа.

Въпрос за законосъобразността на ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ най-често се поставя косвено по повод друг предмет на трудовоправния спор, при осъществен административен контрол за спазване на трудовото законодателство и реализация на административнонаказателна отговорност за неговото нарушаване, както и във връзка със зачитането, респ. незачитането на времето на ползване на такъв неплатен отпуск за осигурителен стаж по повод възникване и упражняване на субективни осигурителни права по държавното обществено осигуряване. В дисертационния труд накратко са анализирани съдебни решения, в чиито мотиви съдът обсъжда различни аспекти на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Систематиката на изложението в тази глава следва съдебната практика на различните по вид и степен съдилища. Това е възприето поради отчитането на конкретния характер на правния спор и съответно процесуалния ред за неговото разглеждане от съда, в рамките на който правен спор, се поставя на обсъждане от съда съдържанието и прилагането на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ.

В параграф първи се обсъжда съдебна практика на гражданските съдилища и на Върховния касационен съд по трудовоправни спорове.

Разгледани са следните съдебни решения: Реш. № 292 от 14.10.2015 г. по гр. д. № 395 от 2015 г. на Добричкия окръжен съд; Реш. № 89 от 7.03.2014 г. по гр. д. № 1044 от 2014 г. на Окръжен съд – Стара Загора; Реш. от 1.06.2015 г. по гр. д. № 19892 от 2014 г. на Софийския градски съд; Реш. № 1974 от 14.12.2000 г. на ВКС, III г. о.; Реш. № 1396 от 4.11.1999 г. по гр. д. № 349 от 1999 г. на ВКС, III г. о.

Решение № 169 от 2.06.1997 г. по гр. д. № 130 от 1997 г. на III г. о. Анализът е концентриран върху водещите мотиви на съдебното решение относно понятието „спиране на работата“ и прилагането на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ. Това, което прави впечатление, е следната част от мотивите на решението на ВКС – „при спиране на работата, работодателят има на разположение няколко възможности, които са уредени в закона: да промени едностранно мястото или характера на работата на работника докато трае престоя

– чл. 120 КТ; да даде на работниците да ползват платения си годишен отпуск без тяхно съгласие – чл. 173, ал. 4 КТ; да предложи на работниците да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ; да установи работниците в престой с последиците по чл. 267 КТ. Една пета възможност, към която работодателят може да пристъпи в краен случай е уволнението по реда на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ и то само, когато престоят е бил повече от 30 календарни дни (сега – повече от 15 работни дни“).

Анализът на ВКС относно възможностите, които дава трудовият закон на работодателя в случай на престой в предприятието му, е правилен, с изключение на така формулираната трета възможност – „да предложи на работниците да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ“. Не мога да се съглася с това становище на ВКС, което се среща и в много последващи съдебни решения на касационната инстанция.

В изследването се отделя специално внимание на тази проблем, като се аргументира защо е неприемливо становището на ВКС, като по този повод се анализират в сравнителен план и някои други хипотези на изменение, както и на прекратяване на трудовото правоотношение. Направен е и кратък преглед на изложените през годините теоретични тези по този проблем в българската трудовоправна литература.

Във **втория параграф** е представена съдебната практика на административните съдилища по административни дела с предмет осигурителноправен спор.

Проблемът за зачитането на периода от време на ползван неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 във връзка с ал. 3 КТ за трудов стаж, респ. за осигурителен стаж, има своето своеобразно отражение и в съдебната практика. Определям отражението като „своеобразно“, защото предметът на спора не е трудовоправен, а осигурителноправен, като въпреки това, се анализират трудовоправните аспекти на този вид неплатен отпуск. Това е едно и от своеобразните съотношения между трудовото и осигурителното право като отделни правни отрасли на българската правна система.

Обсъдени са мотивите на реш. № 406 от 25.11.2013 г. по адм. д. № 1 от 2013 г. на Административен съд – Велико Търново, с предмет оспорване на пенсионно разпореждане за отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО.

В **параграф трети** е изследвана съдебна практика на районните съдилища и на административните съдилища по административнонаказателен характер дела.

Аспекти относно прилагането на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ могат да се открият и в мотивите на съдебни решения, постановени по административнонаказателни дела.

Причината за това е осъществен административен контрол на дейността на работодател за спазване на трудовото законодателство. При обсъждане на основния предмет на съдебното дело – факта на административното нарушение и законосъобразността на наложената административна санкция, неминуемо се изследват и факти с трудовоправно значение и се извеждат правни изводи относно прилагането на действащото трудово законодателство. Отново е налице съотношение и преплитане между два самостоятелни правни отрасли на българската правна система – трудовото право и административното право, в частност административнонаказателното право.

В изследването са анализирани: реш. № 703 от 2.07.2013 г. по АНХД № 10 от 2013 г., реш. № 315 от 9.04.2013 г. по АНХД № 294 от 2013 г. и реш. № 545 от 23.05.2013 г. по АНХД № 308 от 2013 г. и трите по описа на Районен съд – Стара Загора. Трите АНХД-а са образувани по съдебна жалба от същия работодател, който е ответник по трудовоправния спор, разгледан в § 1, т. 2 от настоящата глава. Затова и част от фактите и събраните доказателства по четирите съдебни дела са еднакви. Това е поредното доказателство как от едно неправомерно действие на работодателя – едностранно недопустимо предоставяне на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да възникнат и да се развият, вкл. и пред съд, два различни откъм предмет, но с общи фактически обстоятелства и доказателства по тях, правни спора – административнонаказателен и трудовоправен. Възможно е по отношение на същия юридически факт – едностранното незаконно предоставяне на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (въпреки че работниците фактически са работили през този времеви период), да се развие и осигурителноправен спор с предмет зачитането, респ. незачитането на този период от време за осигурителен стаж и/или осигурителноправен спор относно пораждането, респ. непораждането на осигурителни права. Ясно се вижда многоаспектността на един, на пръв поглед „незначителен“, проблем относно законосъобразното прилагане на чл. 160, ал. 1 КТ.

Административното нарушение по чл. 415, ал. 1 КТ – неизпълнение на задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство, е предмет на разглеждане и в реш. от 26.06.2014 г. по АНХД № 962 от 2014 г. на Русенския районен съд.

Предмет на АНХД № 11393 от 2914 г. по описа на Софийски районен съд е административно нарушение на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ. В реш. № 392 от 18.09.2015 г. по АНХД № 1027 от 2015 г. на Сливенския районен съд се обсъжда въпросът за формата, в която следва да се направи искането от работника или служителя за ползване

на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ и съответно формата на разрешението на работодателя. Административното нарушение на чл. 160, ал. 1 КТ е обсъждано и в други съдебни решения, като реш. от 8.07.2014 г. по АНХД № 2220 от 2014 г. на Софийския районен съд; реш. № 1286 от 7.07.2014 г. по АНХД № 513 от 2014 г. на Бургаския районен съд; реш. № 17 от 21.03.2015 г. по АНХД № 1592 от 2014 г. на Добричкия районен съд.

От краткия анализ на съдебната практика по АНХД-а с предмет административно нарушение на чл. 160, ал. 1 КТ (включено в административнонаказателния състав на чл. 414, ал. 1 КТ), както и такива с предмет неизпълнение на задължително предписание на контролен орган за спазване на трудовото законодателство (чл. 415, ал. 1 КТ), но по повод нарушение на чл. 160, ал. 1 КТ, могат да се направят и два други извода.

Първият извод е, че работодатели в различни части от територията на страната извършват нарушение на чл. 160, ал. 1 КТ, т.е. едностранно предоставят неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя.

Вторият извод се отнася до прилагането на два от основните правни принципа на българската правна система – принципът на хуманизма и принципът на справедливостта, с конкретно проявление в административнонаказателното право в чл. 27, ал. 2-4 ЗАНН и във връзка с целите на административното наказване по чл. 12 ЗАНН. Става въпрос за размера на имущественото административно наказание (в примерите „имуществена санкция“ – чл. 412а, т. 2 КТ), което административнонаказващият орган налага и впоследствие подлежи на съдебен контрол за законосъобразност.

В параграф четвърти е представено разбирането за незаконния принудителен неплатен отпуск като основание за обезщетение по чл. 214 КТ.

Като правна последица от недопустимото едностранно предоставяне на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ настъпва временно отстраняване на работника или служителя от работа през времетраенето на трудовото правоотношение. Това временно отстраняване от работа е незаконно, именно защото не е налице фактическият състав за предоставяне на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Недопустимият принудителен неплатен отпуск е и незаконно едностранно изменение на трудовото правоотношение от страна на работодателя, и в този смисъл е и нарушение на принципната забрана по чл. 118, ал. 1 КТ, защото не са налице и двете материалноправни предпоставки, уредени в чл. 118, ал. 1 in fine КТ.

В правната литература незаконният принудителен неплатен отпуск не се разглежда като хипотеза на незаконно временно отстраняване на работник или служител от работа по

смисъла на чл. 214 КТ. Всички автори свързват незаконното временно отстраняване на работник или служител от работа по чл. 214 КТ във връзка с прилагането на принудителната дисциплинарна мярка по чл. 199 КТ.

Считам, че това тълкуване следва да бъде преодоляно, като в разпоредбата на чл. 214 КТ, освен незаконното прилагане от работодателя на принудителната дисциплинарна мярка по чл. 199 КТ, се включат и всички други житейски мислими и неуредени в закона хипотези на незаконно временно отстраняване от работа на работник или служител по нареждане на работодателя. Една от тези възможни хипотези е при недопустимото едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя (незаконен принудителен неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ). Позитивно-правен аргумент за тази теза е, че в разпоредбата на чл. 214 КТ няма пряко препращане (посочване) на разпоредбата на чл. 199 КТ.

За работника или служителя, който е бил в недопустим принудителен неплатен отпуск като проявна форма на незаконно временно отстраняване от работа възниква притезателно право на обезщетение, като то се съизмерва с размера на брутното трудово възнаграждение за времето на незаконното отстраняване.

Недопустимото едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя (незаконен принудителен неплатен отпуск) има много правни измерения. Това е неправомерно поведение, като в същото време е и недопустимо едностранно изменение от работодателя на трудовото правоотношение; незаконно нареждане на работодателя при упражняване на управленската му работодателска власт; недопустимо временно отстраняване от работа на работника или служителя, което причинява на последния имуществена вреда; неизпълнение от работодателя на негово юридическо задължение в съдържанието на трудовото правоотношение и поради това е налице основанието за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ.

В последния **пети параграф** е анализирано съотношението на трудовото право с други правни отрасли в светлината на анализираната съдебна практика.

От критичния анализ на съдебната практика по прилагането на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ се налага правният извод, че трудовото право като самостоятелен правен отрасъл има тясно съотношение с много други правни отрасли. Съотношението е многопосочно и взаимно зависимо. Предвид конкретния предмет на изследването, това

сложно съотношение се представя само по отношение на един правен институт на трудовото право – неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Посочено беше съотношението между трудовото и гражданското право, чрез субсидиарното прилагане на правните норми на последното в трудовото право – въпросите на недействителността на сделките, особено на едностранните сделки (чл. 44 ЗЗД), каквито има немалко в трудовото право. Стана въпрос и за автономията на волята и нейното ограничаване в договорното право, и за измеренията на тази проблематика при неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Само с един единствен пример от съдебно решение по търговско дело (неизпълнение на приватизационен договор) се посочи съотношението между трудовото и търговското право.

Също само с едно съдебно решение по осигурителноправен спор с предмет отпускане на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се представи едно и от своеобразните съотношения между трудовото и осигурителното право като отделни правни отрасли на българската правна система.

Представените съдебни решения по административнонаказателни дела показаха тясната връзка между трудовото и административното право – в областта на административния контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателната отговорност за нарушаване на трудовото законодателство.

Посоченото съотношение между трудовото право и другите правни отрасли на българската правна система подчертава голямото социално значение на трудовото място като правен отрасъл и необходимостта от неговото задълбочено познаване с цел законосъобразното прилагане на неговите правни норми.

Приносни моменти в дисертационния труд

1. Дисертационният труд е първото в българската правна литература цялостно изследване на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ по действащото позитивно трудово право.

2. В дисертационното изследване е направен опит за теоретично определение на понятието „отпуск–правна възможност“, и в частност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ; направена е юридическа характеристика на понятието „неплатен отпуск“, като той е отграничен от платения отпуск.

Аргументирана е тезата, че отпускът–правна възможност на работника или служителя, чийто типичен представител е неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, се превръща в субективно трудово право на работника или служителя по определен от закона правен механизъм. След направеното искане на работника или служителя за ползване на такъв отпуск е налице правно очакване, което се превръща в субективно право, когато работодателят разреши отпуска (даде съгласието си) и се сключи споразумението.

В дисертацията се обосновава становището, че ползването на разрешения неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е упражняване на същинско субективно трудово право, което по своята видова класификация е преобразуващо (потестативно) право.

Ползването на всеки вид отпуск се разглежда като хипотеза на изменение на трудовото правоотношение – последното има спряно (суспендирано) действие, без да е напълно изпразнено от съдържание. При неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ това става посредством сключване на споразумение (договор) между работника или служителя. Това е договор на трудовото право, като е налице частна хипотеза на изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните по чл. 119 КТ. Изменението на трудовото правоотношение при ползването на всеки вид отпуск е по дефиниция за определено време.

При ползването на всеки вид отпуск, в т. ч. и на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, за работника или служителя възникват нови субективни трудови права, които по правната си същност са правни гаранции за ползването на отпуска, т.е. гаранции за реалността на субективното право на отпуск.

3. В научното изследване е предложена видова класификация на неплатения отпуск според действащото българско обективно трудово право, съобразно различни класификационни критерии.

Законодателят е създавал три правни конструкции за неплатен отпуск. Това са видове неплатен отпуск (видова класификация на неплатените отпуски по действащото трудово право):

- неплатен отпуск–правна възможност за работника или служителя (чл. 160, ал. 1 КТ);
- неплатен отпуск–субективно право на работника или служителя (чл. 160, ал. 2 КТ и някои други видове неплатени отпуски), като тук следва да се добави и неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ в правната му същност на субективно право на определени работници и служители в специалната хипотеза по чл. 173, ал. 2 КТ;

– неплатен отпуск, който е субективно трудово потестативно право на работодателя да предостави ползването му едностранно и без съгласието на работника или служителя, и следователно неговото ползване е едновременно юридическо трудово задължение, но и субективно трудово право на работника или служителя (§ 3д, ал. 1 ПР на КТ (със забележката, че към днешна дата разпоредбата не е действащо право) и чл. 54, изр. първо НРВПО) – т. нар. допустим принудителен неплатен отпуск.

Използваният класификационен критерий е правната уредба на вида неплатен отпуск в действащото българско позитивно право, която е пряко следствие от социално-правното предназначение на съответния вид неплатен отпуск.

Законодателят по различен начин е уредил и положението относно признаването на времето на ползване на съответния неплатен отпуск за трудов и/или осигурителен стаж. Различен е и времевият период, за който ползването на съответния неплатен отпуск се признава за трудов и/или осигурителен стаж. Това може да се разглежда като втори класификационен критерий за видовото деление на неплатените отпуски. Съобразно това видово деление неплатените отпуски биват три вида: неплатен отпуск, целият период на ползване на който се признава за трудов и осигурителен стаж; неплатен отпуск, период на ползване на който не се признава за трудов и осигурителен стаж; неплатен отпуск, част от периода на ползване на който се признава за трудов и осигурителен стаж, а останалият период не се признава за такъв. По принцип едностранно предоставеният за ползване от работодателя без съгласието на работника или служителя неплатен отпуск, както и неплатените отпуски, които са субективно право на работника или служителя, се признават (зачитат) за трудов и осигурителен стаж в пълния размер на ползването им. Голямо изключение от това принципно положение е неплатеният отпуск 160, ал. 2 КТ, който е субективно право на работника или служителя, но периодът на ползването му не се признава за трудов, респ. за осигурителен стаж.

Трети възможен класификационен критерий е съобразно това, къде се съдържа правната уредба на съответния неплатен отпуск или по-точно по силата на какъв правен акт възниква и съществува той. Видовото деление е на „законоустановен неплатен отпуск“, когато правната уредба се съдържа в държавен източник на трудовото право (закон или подзаконов нормативен акт) – посочените по-горе при първия класификационен критерий неплатени отпуски са именно такива, и на „договорноустановен неплатен отпуск“, когато

той е създаден по силата на трудов договор или колективен трудов договор (недържавен източник на трудовото право).

При сравнението между трите анализирани правни конструкции за неплатен отпуск отчетливо се откроява правната същност, социално-правното предназначение и реда за ползване на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

4. В дисертационния труд е изследвана достъпната съдебна практика относно различни аспекти от прилагането на правната уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, вкл. и относно т. нар. „принудителен неплатен отпуск“.

5. Направените изводи от научното изследване на проблемите пред правната уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, както и на отделни аспекти на отпуска като трудовоправен институт, вкл. и осигурителноправните аспекти на тази проблематика, са обобщени в предложения de lege ferenda – както като редакция на съществуващи текстове, така и като предложения за създаване на нови разпоредби. Това са следните предложения de lege ferenda за усъвършенстване на трудовото и осигурителното законодателство:

а.) промени в разпоредбата на чл. 160 КТ.

– в чл. 160, ал. 1 КТ – изрично уреждане на писмена форма за искането от работника или служителя и разрешаването от работодателя на неплатения отпуск, както и отпадане на израза „независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж“. Редакция може да бъде:

„Работодателят по писмено искане на работника или служителя може писмено да му разреши неплатен отпуск“.

– отмяна на правилото в чл. 160, ал. 3, предл. второ КТ – заличаване на думите (израза) „а над 30 работни дни – само ако това е предвидено в този кодекс, в друг закон или в акт на Министерския съвет“.

– промяна на систематичното място на неплатения служебен отпуск по чл. 160, ал. 2 КТ или в самостоятелна разпоредба (напр. чл. 160а КТ), или като нова ал. 5 на чл. 161 КТ. Като следствие на това се налага преномериране на алинеите на чл. 160 КТ – остават две алинеи със съответните редакционни изменения.

б.) промяна в разпоредбата на чл. 118, ал. 1 КТ – край на разпоредбата да се прередактира по следния начин: „в случаите и по реда, установени в закона, в колективен трудов договор или в трудовия договор“.

в.) отмяна на разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ.

г.) промени в разпоредбата на чл. 54 НРВПО.

– в изр. първо на чл. 54 НРВПО – думите „по чл. 160 КТ“ в края му да бъдат заличени.

– в изр. второ на чл. 54 НРВПО – изразът „отпускът по чл. 160, ал. 2 КТ“ се замени с израза „неплатеният отпуск“.

д.) промени в разпоредбата на чл. 9, ал. 2 КСО. Първи вариант на промяната е, чл. 9, ал. 2, т. 3 КСО да се прередактира с ново съдържание: „на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда до 30 работни дни през една календарна година, а над 30 работни дни през една календарна година – в размера, в който в закон или в акт на Министерския съвет неплатеният отпуск е признат за трудов стаж“. Втори вариант на промяната е, без да се изменя т. 3 да се създаде нова т. 3а или нова т. 4 и съответно преномериране на следващите точки в ал. 2 на чл. 9 КСО, като редакцията на новата точка бъде: „на ползван неплатен отпуск, установен в закон или в акт на Министерския съвет, в размера в работни дни през една календарна година, в който изрично е признат за трудов стаж“. Третият, и според мен най-удачен вариант, след възприемане на изложените по-горе предложения за промени в чл. 160 КТ, е сегашната разпоредба на чл. 9, ал. 2, т. 3 КСО да се измени, като новата редакция да бъде следната: „на ползван неплатен отпуск, установен в закон или в акт на Министерския съвет, в размера в работни дни през една календарна година, в който изрично е признат за трудов стаж“.

Апробация на резултатите по темата на дисертационното изследване

1. Резултатите от научното изследване на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (теоретични положения, обобщения и заключения), на някои други аспекти на отпуска като трудовоправен институт, както и различни отделни въпроси на трудовото право и осигурителното право, са представени на национални научни конференции, като впоследствие са публикувани в сборници с научни доклади. Резултатите от научното изследване са използвани и при осъвременяването на учебния материал във връзка с преподаването на учебните дисциплини „Трудово право“ и „Осигурително право“ в Нов български университет.

2. Основните положения и резултати от дисертационното изследване са отразени в монографията *Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда*. София: Издателство „Авангард Прима“, 2016, 307 с., 15 научни студии и статии в научни списания и сборници от научни конференции.

Публикации по темата на дисертацията

1. Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том IV. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 95-107.
2. Характеристика на правото на отпуск. – В: Сборник доклади от научно-практическата конференция посветена на живота и делото на проф. д-р Георги Боянов, 21 ноември 2015 г., ЮФ на Русенския университет „Ангел Кънчев“. Русе: РУ „Ангел Кънчев“, ЮФ, 2015, с. 72-83 електронна книга на интернет адрес <https://www.uni-ruse.bg/Faculties/YUF/SiteAssets/conferences/%d0%a1%d0%91%d0%9e%d0%a0%d0%9d%d0%98%d0%9a%20-%202015.pdf> [електронен ресурс].
3. Субективни права и правни възможности в трудовото право. – В: Право и права. Сборник в памет на проф. д-р Росен Ташев. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2016, с. 420-439.
4. Допустимо едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя без съгласието на работника или служителя. – Годишник на Департамент „Право“ на Нов български университет 2015 година. Година четвърта, книга 5. С.: Издателство на НБУ, 2016, с. 163-193.
5. Неплатеният отпуск по чл. 27, ал. 2, изр. първо от Закона за радиото и телевизията. – В: Приложение на конституционните принципи в публичното и частното право. Сборник доклади от Юбилейна международна научна конференция по повод 25 години ЮФ на ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ и 25 години от приемане на Конституцията на Р България, 6-7 октомври 2016 г. В. Търново: УИ „Св. св. Кирил и Методий“, 2017, с. 377-394.
6. Ползването на отпуск като хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение. – В: 25 години Департамент „Право“ на Нов български университет. Сборник с доклади от Национална научна конференция, НБУ, 14 декември 2016 г. С.: Издателство на НБУ, 2017, с. 149-162, електронна книга на интернет адрес <http://ebox.nbu.bg/dp25/pdf/17.pdf> [електронен ресурс].
7. Правомощия на работодателя при престой в предприятието. – Годишник на Департамент „Право“ на Нов български университет 2016 година. Година пета, книга 6. С.: Издателство на НБУ, 2017, с. 199-221.

8. Изменение и прекратяване на трудовото правоотношение с нормативно установена времева зависимост на волеизявленията на страните. – Съвременно право, 2017, № 2, с. 65-80.
9. Относно формата и наименованието на искането за ползване на отпуск. – В: Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция на Национален военен университет „Васил Левски“, 1-2 юни 2017 г. Том 6 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. В. Търново: Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, 2017, с. 149-158.
10. Комплексно правоотношение, в което е включено трудово правоотношение. – В: Право и бизнес – усъвършенстване на нормативната уредба. Сборник доклади от Юбилейна научна конференция 2016. Том I. Частно право. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2017, с. 359-367.
11. Допустимо ли е работодателят да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда в случай на престой в предприятието? – В: Сборник доклади от Годишна университетска научна конференция на Национален военен университет „Васил Левски“, 14-15 юни 2018 г. Том 8 – Научно направление „Социални, стопански и правни науки“. В. Търново: Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, 2018, с. 202-210.
12. Продължителност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда и начин за неговото броене. – Бизнес и право, III, 2020, № 3, с. 41-54.
13. Правното качество на неплатения отпуск като неплатен. – В: Имуществените отношения в правото – развитие и перспективи. Пловдив: УИ „Паисий Хилендарски“, 2021, с. 102-116.
14. Аспекти на проблематиката във връзка с ползването на различните видове отпуски. – В: Предизвикателства към правото: Научни четения в памет на Кристиан Таков. [Сборник]. С.: Издателство на Нов български университет, 2021, с. 227-242.
15. Договорноустановен неплатен отпуск. – В: 70 години Закон за задълженията и договорите. Сборник. Редакционен съвет. Пловдив: Сиби и УИ „Паисий Хилендарски“, 2022, с. 395-412.