

*ДО*

*Научното жури за провеждане на защита за придобиване на научна степен „доктор на науките“, ПН 3.6 Право, област на висшето образование 3. Социални, стопански и правни науки, определено със Заповед № 3-РК-17 от 05.10.2022 г. на Ректора на НБУ*

## **СТАНОВИЩЕ**

*от доц. д-р Андрей Александров, Секция „Гражданскоправни науки“ на Института за държавата и правото при БАН, член на научното жури*

**Уважаеми колеги,**

На проведеното първо заседание на Научното жури по процедурата за придобиване на научна степен „доктор на науките“ от доц. д-р Ивайло Иванов Стайков ми беше възложено изготвянето на настоящото становище. То е базирано на дисертационния труд, с който се кандидатства за придобиването на научна степен „доктор на науките“ – **„Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда“**, публикуван и като монографично изследване през 2016 г.

1. Съгласно чл. 12, ал. 4 ЗРАСРБ дисертационният труд, който следва да бъде успешно защитен за придобиването на научна степен „доктор на науките“, трябва да съдържа **теоретични обобщения и решения на големи научни или научноприложни проблеми, които съответстват на съвременните постижения и представляват значителен и оригинален принос в науката.** Намирам, че посочените предпоставки са налице, и по-конкретно:

А) Дисертационният труд представлява първото цялостно, самостоятелно изследване на проблематиката на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ в българската трудовоправна доктрина. Без съмнение, правният режим на този вид отпуск заслужава задълбочено теоретично осмисляне, на базата на което може да бъде усъвършенствана и действащата позитивноправна уредба. Изясняването на някои спорни въпроси има значение и за правоприлагането. Поради изложеното считам, че дисертационният труд предлага **„решения на големи научни или научноприложни проблеми“** не само в условията на алтернативност (както изисква като минимум законът), а и на кумулативност. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е най-често използваният вид неплатен отпуск, което прави научните и научноприложни проблеми, свързани с него, „големи“, т.е. особено значими. Липсата на цялостно изследване на проблематиката до момента разкрива една празнота в

трудоваправната наука, която дисертационният труд запълва. Същевременно анализираната съдебна и административна практика, анализът и систематизацията на възниквалите проблеми във връзка с правния режим на отпуска и др. придават на дисертационното изследване и съществено научноприложно значение.

**Б)** Сред приносните моменти в изследването бих акцентирал на детайлното изясняване на **концепцията за „отпуск – правна възможност“**, която и досега не е била подлагана на съмнение в литературата, но сякаш като нещо подразбиращо се и без необходимост от специално обосноваване. Очевидно е, че за разлика от платения годишен отпуск например, неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ не е субективно право на работника или служителя. Той ще се използва – или, както правилно посочва авторът, ще се превърне в субективно право – когато бъде разрешен от работодателя, което се разглежда и като частна хипотеза на изменение на трудовото правоотношение по смисъла на чл. 119 КТ. Затова е необходимо сключването на споразумение между страните относно ползването на отпуска, неговата начална дата и продължителност.

Споделям становището на автора, че и в правната литература, и в практиката, понякога се допуска смесване на режима на платения годишен отпуск с неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, включително когато по инерция последният също се обозначава като „годишен“. Вярно е също, че в разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ липсва изрично изискване за писмена форма на искането на работника или служителя за ползване на неплатен отпуск, респ. даването на съгласие от страна на работодателя. Не следва „по аналогия“ да се прилага например изискването за „писмено разрешение“ на отпуска от работодателя по чл. 173, ал. 1 КТ, защото то се отнася за друг вид отпуск. Приемането на конструкцията, че ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се базира на споразумение между страните за временно изменение (супендиране) на трудовото правоотношение обаче, дава достатъчно ясен отговор и на въпроса за формата, в която трябва да се постигне съгласието и тя е писмена. Желателно е изискването за писмена форма изрично да се включи и в чл. 160, ал. 1 КТ.

**В)** На следващо място заслужава да се отбележи, че в дисертационния труд педантично са анализирани **различни други видове неплатени отпуски** (по чл. 160, ал. 2 КТ, чл. 54 НРВПО и др.), включително уредени в разпоредби на Кодекса на труда, които към момента на публикуване на монографията не са били действащо право (по-конкретно, § 3д, ал. 1 ПР на КТ). На тази база неплатените отпуски са класифицирани по различни критерии, което спомага за изясняването на различията помежду им и по-доброто им разбиране и изучаване. От практическа гледна точка намирам за най-полезно делението на неплатените отпуски на: (а) неплатен отпуск – правна възможност; (б) неплатен отпуск – субективно право на работника или служителя и (в) неплатен отпуск, чието едностранно предоставяне е субективно потестативно трудово право на работодателя.

Ако изследването беше завършено към днешна дата, в него вероятно щяха да са включени и въпроси от най-новата история на трудовото ни законодателство, свързани с пандемията от коронавирус и преодоляването на последиците ѝ. Съгласно чл. 173а, ал. 2 КТ например работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка по искане на определени категории работници и служители. Едва ли липсата на тази проблематика в изследването може да се отчете като особен негатив за неговата актуалност и то поради две причини. На първо място, към момента и неплатеният отпуск по чл. 173а, ал. 2 КТ също не е действащо право. На второ място, той с нищо не е по-различен като законодателна логика от неплатения отпуск по чл. 173, ал. 2 КТ (на работниците и служителите, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното). И в двата случая неплатеният отпуск е уреден като субективно право на работника или служителя, а не като правна възможност, различни са само мотивите, поради които се иска ползването на отпуска и продължителността му. Все пак бих препоръчал на автора, ако в бъдеще се върне към темата, да засегне и тези нейни най-нови аспекти.

Г) Намирам за особено практически полезен **коментарът на съдебната практика по прилагането на чл. 160, ал. 1 КТ**. Макар да ми е трудно да се съглася напълно с автора по отношение на някои изразени от него становища (за което ще изложа накратко съображенията си по-долу), подборът на относима съдебна практика е улеснение и за бъдещото правоприлагане и без съмнение увеличава читателския интерес към монографията.

Д) **Предложенията *de lege ferenda*** са обосновани, ясни и конкретни, формулирани достатъчно прецизно, за да могат директно да се използват за бъдещи законодателни промени. (Друг е въпросът доколко прецизността изобщо е характеристика на законодателния процес в последните години.)

2. Позволявам си да изложа и някои **критични бележки** по представеното дисертационно изследване, които не променят цялостната ми положителна оценка за него. Те имат характер по-скоро на мои собствени виждания и разсъждения, които авторът би могъл да вземе предвид в бъдещата си работа, ако ги намери за логични и обосновани.

А) Както в представеното дисертационно изследване, така и в други публикации на доц. Стайков, особено се настоява на **нормативноустановената последователност на волеизявленията на страните** по отношение на ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. При анализа на Решение № 169 от 2.06.1997 г. по гр. д. № 130 от 1997 г. на ВКС, III г. о. например критиката на автора е предизвикана от извода, че при спиране на работата работодателят може „да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ“. Въпреки че подробно се обосновават аргументите, поради които

авторът не приема възможността работодателят да предлага ползването на неплатен отпуск, личното ми мнение продължава да е различно. Ясно е, че в практиката подобни предложения от работодателите се отправят често, но тук е важно не дали това фактически се прави или не, а дали е законосъобразно. По мое мнение предложението от работодателя за ползване на неплатен отпуск не нарушава никаква законова разпоредба, стига да не е съпроводено с принуда за неговото приемане. Ако се изходи от тезата на автора, че ползването на неплатен отпуск е частен случай на постигането на споразумение за изменение на трудовото правоотношение, едва ли може да има съмнение, че инициативата за сключване на допълнително споразумение по чл. 119 КТ може да изхожда от всяка от страните.

Авторът изхожда предимно от социално-закрилни съображения и от опасността работодателят да злоупотреби с надмощното си положение, като предостави принудителен неплатен отпуск на работника или служителя, каквото право – разбира се – той няма. При все това намирам, че не бива да се презюмира отклонение, за да се отрече правилото. Както е известно, според чл. 8, ал. 2 КТ добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното. Казано с други думи, няма причина да мислим, че работодателят винаги ще отправи предложението по начин, непозволяващ на работника или служителя да откаже. Напротив, може да има и има житейски ситуации, в които ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ отговаря на интереса и на двете страни по трудовото правоотношение. В конкретния казус, анализиран в решението на ВКС, спирането на работата може да доведе до уволненията на работниците и служителите. Струва ми се напълно логично и разумно работодателят да им предложи да използват неплатен отпуск с цел избягването на евентуални уволнения. А ако работниците и служителят преценят да не приемат предложението, те ще са предварително информирани за опасността трудовите им договори да бъдат прекратени на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ.

**Б)** Още в уводните бележки към изследването си авторът подготвя читателите за две особености, които те без съмнение биха забелязали и сами. Той посочва, че е възприел подхода да представя почти в цялост становищата и аргументацията на други автори, като ги цитира дословно. Пояснява също, че вниманието му при използване на сравнително-равния метод на изследване е било фокусирано предимно върху руското (а преди това съветското) трудово право, съответно руската трудовоправна литература.

Излишно е да се обосновава, че всеки автор, особено утвърден в своята област учен с богат опит и научна продукция, има индивидуален стил на писане и използва характерен за него начин на поднасяне на информацията, изследователски методи и пр. Ще си позволя да споделя само моето лично впечатление, че споменатите две особености на изложението натоварват текста и на места затрудняват четенето му, особено когато бележките под черта заемат цяла или почти цяла страница. Надявам се доц. Стайков да възприеме напълно добронамерения ми коментар и да редуцира тези позовавания, ако планира ново издание на изследването.

### 3. Обща оценка и Заключение

На базата на всичко, изложено по-горе, за мен е въвн от съмнение, че дисертационният труд *„Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда“* съдържа теоретични обобщения и решения на големи научни или научноприложни проблеми, които съответстват на съвременните постижения и представляват значителен и оригинален принос в науката. Той изцяло покрива законовите изисквания за получаване на научна степен „доктор на науките“, поради което давам положителната си оценка и ще гласувам за вземане на положително решение от научното жури.

София, 13.12.2022 г.

доц. д-р Андрей Александров, ИДП при БАН