



Munich Personal RePEc Archive

Powers of the Employer during Stay in the Undertaking

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2017

Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/106131/>
MPRA Paper No. 106131, posted 17 Feb 2021 08:44 UTC

ПРАВОМОЩИЯ НА РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ ПРЕСТОЙ В ПРЕДПРИЯТИЕТО

доц. д-р Ивайло Стайков

I. При наличието на определени нововъзникнали обстоятелства в дейността на предприятието работодателят има право едностранно да измени някои елементи от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение на работника или служителя. Тези обстоятелства (причини) са нововъзникнали, защото настъпват след учредяването и по време на осъществяването на индивидуалното трудово правоотношение. Те са свързани с дейността на работодателя, като я засягат в неблагоприятен и нежелан аспект. Като отчита работодателския интерес, законодателят изрично урежда тези обстоятелства и възможните правомощия на работодателя, като законосъобразна ответна мярка срещу тях. Правната уредба на тези обстоятелства и на съответните правомощия на работодателя са проявление на икономическата (производствена) функция на трудовото право, защото отчитат и се съотнасят с интереса на работодателя като страна на трудовото правоотношение. Но като взема под внимание един от основните принципи на трудовото право – закрилата на наемния труд (чл. 16 и чл. 48, ал. 1 Конст.; чл. 1, ал. 3 КТ), законодателят закриля в немалка степен и интересите на работника или служителя при настъпване на съответното обстоятелство в дейността на предприятието и упражненото от работодателя съответно правомощие. Уредената правна закрила е с различни измерения, в зависимост от същността на новонастъпилото обстоятелство и съответно – упражненото от работодателя правомощие. Следователно в тази правна уредба се проявява, макар и в по-малка степен, и социалната (закрилната) функция на трудовото право¹.

Едно от тези възможни и неблагоприятни обстоятелства, които засягат дейността на предприятието и интересите на работодателя, и което е изрично уредено в закона, е престоят (спирането на работата). Това понятие и правно-технически термин съществува отдавна в българското трудово право и е било предмет на обстойни научни изследвания и на анализ от съдебната практика по повод различни трудовоправни спорове. По отношение на престоя (спирането на работата), както и за производствената необходимост и непреодолимата сила, е налице приемственост не само в

¹ За двете специфични функции на трудовото право и за тяхното съотношение вж. **Мръчков, В.** Трудово право. 9. изд. С.: Сиби, 2015, 45-49; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, 27-29; **Средкова, Кр.** Трудово право. Обща част. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2010, 25-28.

позитивно-правната уредба през последните 70 години (с някои малки изключения в детайлите), но такава има и в становищата на българските трудовоправници, както и в съдебната практика².

Законодателят е уредил различни правомощия на работодателя при престой (спиране на работата) в предприятието, които са част от неговата работодателска управленска власт. Повечето от тези правомощия са негови субективни преобразуващи трудови права, част от законоустановеното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение, които той упражнява извънсъдебно – чрез едностранно негово волеизявление. Въпреки съдържателното единство на понятието „престой (спиране на работата)” в цялото действащото трудово право (а изобщо и в цялото българско право) в закона са уредени и някои модалитети по отношение на различните хипотези на престой – наличие на минимална времева продължителност на престоя, за да може работодателят законосъобразно да упражни съответното си правомощие.

В настоящото изследване няма да се обсъждат в детайли всички уредени в действащото трудово законодателство правомощия на работодателя при престой в неговото предприятие. Те са били предмет на научно изследване и анализ в българската трудовоправна наука и съдебната практика. Предмет на анализ ще бъде само един отделен аспект на тази проблематика – отговорът на въпроса може ли работодателят да предложи на работниците или служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ в случай на престой (спиране на работата) в предприятието му? Поводът за повдигането му е, че в трудовоправната литература и в съдебната

² За смисловото съдържание на понятията „спиране на работата” и „престой” в различните разпоредби както при действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.), така и по сега действащия Кодекс на труда, в българската трудовоправна теория, вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: Наука и изкуство, 1957, 269-270, 560; **Милованов, Кр.** Преместване на работниците и служителите на друга работа. С.: Изд. на БАН, 1972, 99-114 и цит. в бележки под линия автори към момента на написване на изследването; **от него:** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. 2. прераб. и доп. изд. С.: ИК „Труд и право”, 2008, 133-137, 327-331; **Василев, Ат.** Трудово право, 180, 245-246, 438, 496-497, 565; **Мръчков, В.** Трудово право, 304, 368, 416, 620-622, 898-899; **от него:** В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 12. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, 362, 991-994 (това съчинение по-нататък се цитира с името на автора на съответната част, на която се позовавам); **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2011, 122-123, 209, 235, 305, 442-443.

Специално за становището, че спирането на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ представлява престой, и че това не е някакво друго понятие, различно от престоя по чл. 120, ал. 1, чл. 173, ал. 4 и чл. 267, ал. 1 и ал. 2 КТ, вж. при действието на чл. 25, ал. 1 и чл. 31, б. „б” КТ 1951 г. (отм.) **Велев, В.** Коментар на Кодекса на труда. 2. изд. С., 1954, 181-182; **Радоилски, Л.** Трудово право на..., 560; **Мръчков, В.** Уволнение по безвиновни основания. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1966, 43-53; **Милованов, Кр.** Преместване на работниците и служителите на друга работа, 112-113, както и съдебната практика от този период, като напр. р. от 30.11.1956 г. на СОС по гр. д. № 18947 от 1956 г., публ. в **Златинов, Д., Д. Мирков.** Съдебна практика по трудови дела 1955-1960 г. С., 1960, 99. За същия въпрос по сега действащия Кодекс на труда вж. цит. по-горе съчинения, както и цит. там съдебна практика.

практика се застъпва становището за допустимостта на такова правомощие на работодателя при възникнал престой в предприятието му.

II. 1. Още през 1997 г. Върховният касационен съд постановява съдебно решение по повод индивидуален трудовоправен спор за отмяна на незаконно уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Това е р. № 169 от 2.06.1997 г. по гр. д. № 130 от 1997 г. на III г. о. Като оставим настрана конкретния предмет на делото, нещото което ни интересува са водещите мотиви на съдебното решение относно понятието „спиране на работата”, както и споменаването в тях на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ. Впоследствие през годините тези мотиви се цитират дословно и в много следващи съдебни решения на касационната инстанция (вж. напр. р. № 1974 от 14.12.2000 г. и р. № 149 от 8.02.2002 г. на III г. о.; определение № 288 от 25.02.2013 г. по гр. д. № 1121 от 2012 г. на IV г. о. и др.).

Върховният касационен съд правилно приема, че „спиране на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, означава временно преустановяване на дейността на предприятието. То може да засяга цялото предприятие, така и отделно неговото поделение или звено. Спирането на работата означава престой на работника или служителя, т.е. състояние при което той не работи, не изпълнява задълженията си по сключения трудов договор. Престоят е последица от спирането на работата поради организационно-технически или икономически причини”. Тази част от мотивите на касационното съдебно решение се цитира, защото в настоящото изследване нееднократно става въпрос за понятието „престой” и връзката му с правилното прилагане на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ.

Това, което обаче прави впечатление, и тук е непосредствен предмет на анализ, е следващата част от мотивите на решението на ВКС. Касационната съдебна инстанция посочва, че „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 (след изменението на разпоредбата в ДВ, бр. 25 от 2001 г. – повече от 15 работни дни – бел. моя)”.

2. 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” (в оригиналния текст „чл. 160 КТ”, защото към онзи момент този член има две алинеи, и урежда един единствен вид неплатен отпуск). Не мога да се съглася с това становище на ВКС, което повтарям, се среща и в много последващи съдебни решения на касационната инстанция.

Върховният касационен съд изброява изчерпателно (това следва от начина му на изказ), „няколко възможности, които са уредени в закона (курс. мой)”. Кодексът на труда не урежда възможност за работодателя, когато цялото предприятие или в отделно неговото поделение или звено е налице престой, „да предложи на работниците да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ”. Въз основа на действащата позитивно-правна уредба се извежда правният извод, че в текста на разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ е уредено, че инициативата за ползване на неплатен отпуск трябва да бъде на работника или служителя. Първо по време трябва да бъде искането на работника или служителя, а впоследствие евентуално ще има и разрешение на работодателя. Времето зависи и последователност на съответните волеизявления на всяка от двете страни на индивидуалното трудово правоотношение е нормативно установена.

Ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е правна последица на споразумение между страните на индивидуалното трудово правоотношение, т.е. ненаименуван договор на трудовото право, както и конкретно проявление на договорно изменение (по взаимно съгласие) на трудовото правоотношение по смисъла на чл. 119 КТ³. Но това правно положение не променя нещата.

Необходимо е в следващите редове да се отдели специално внимание на този 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 и на прекратяване на трудовото правоотношение. Трябва да се направи и кратък преглед на изложените през годините теоретични тези по този въпрос в българската трудовоправна литература.

³ Това мое теоретично становище за трансформацията на правната възможност за неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ в субективно право на ползване на този отпуск изложих за първи път в научен доклад, изнесен пред научната конференция „Право и права” в памет на проф. д-р Росен Ташев, СУ „Св. Кл. Охридски”, 3.11.2015 г. Вж. **Стайков, Ив.** 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, 420-439.

III. 1. В общата хипотеза по чл. 119 КТ на изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните няма значение, коя от двете страни на трудовото правоотношение първа ще направи предложение (ще вземе инициативата) за неговото изменение⁴.

В някои случаи на изменение на индивидуалното трудово правоотношение законодателят изрично урежда, че инициативата за изменението (предложението за това) може да се направи от всяка от страните на трудовото правоотношение. Така е например при правната уредба на работата от разстояние.

Условията и редът за работа от разстояние се уговарят в трудовия договор (чл.107з, ал. 3 КТ). Възможност за работа от разстояние може да възникне при първоначално учредяване на трудово правоотношение, когато трудовата функция на работника или служителя е свързана с използването на информационни технологии. Но е възможно и последващо преминаване към работа от разстояние при вече възникнало и осъществяващо се трудово правоотношение. Уредено е принципното положение, че преминаването към работа от разстояние може да бъде предмет на индивидуално договаряне (допълнително споразумение към трудовия договор), без значение чия е инициатива за това. Работодателят може да направи предложение на работника или служителя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Работникът или служителят има право или да приеме, или за отхвърли това предложение. Изрично в закона е посочено, че отказът на работника или служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него (чл. 107з, ал. 4 КТ). Обратната хипотеза също е уредена – при искане на работника или служителя за преминаване към работата от разстояние, работодателят също има право на избор дали да приеме предложението или не (чл. 107з, ал. 5 КТ).

⁴ Този аспект от тълкуването на чл. 119 КТ е безспорен в трудовоправната литература. Вж. така **Мръчков, В.** Трудово право, 301 – „Всяка от страните може да поеме инициативата. Важно е другата страна да се съгласи с направеното ѝ предложение”. От него в същия смисъл, но по-подробно **Мръчков, В.** Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, 124. **Сербезова, Ст.** – В: **Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов.** *Наръчник по трудови отношения.* С.: ИК „Труд и право”, 2001, 167 – „В процедурен план изменението по взаимно съгласие започва винаги с направено предложение от едната страна” и на с. 171-172 образци на „молба от работника или служителя до работодателя” и „предложение на работодателя до работника или служителя”. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I..., 118, без изрично в този смисъл, но той следва от анализа на приложимите „правила относно постигането на съгласието и началния момент на неговото действие”. Също така и **Милованов, Кр.** Преместване на работниците и служителите на друга работа, 47 – „предложението за изменение на трудовата функция може да бъде направено както от предприятието, така и от работника или служителя” (въпреки, че тезата е само относно конкретен елемент от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение, както и че съчинението е написано при действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.); **от него:** Трудов договор..., 124 (без изрично да е посочено, но то следва от анализа на приложимостта на чл. 14, ал. 1 ЗЗД).

Видно е, че правната уредба на втората хипотеза се придържа към основния принцип на трудовото право за забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение, предприето от една от страните по него (чл. 118, ал. 1 КТ), както и възможността винаги някой елемент от съдържанието на това правоотношение да бъде изменен по взаимно съгласие на двете му страни (чл. 119 КТ). Решението за преминаване към работата от разстояние е обратимо, т.е. всяка от страните може да поиска възстановяване на предишното положение – работникът или служителят да работи в помещение, осигурено от работодателя. Тази възможност, която е уредена в чл. 107з, ал. 6, т. 2 КТ, трябва да бъде изрично договорена в колективен трудов договор или в трудовия договор. Всичко изложено относно този аспект на работата от разстояние е проявление на нейния доброволен характер, като този правен принцип, макар и излишно, е изрично прокламиран в чл. 107з, ал. 2 КТ⁵.

2. При някои изрично уредени в трудовия закон конкретни хипотези на договорно изменение на трудовото правоотношение, законодателят изрично урежда въпроса относно това, коя от двете страни на правоотношението – работодателят или работникът или служителят – трябва първа по време да направи предложението за изменение на правоотношението, т.е. на коя от двете страни да бъде инициативата за изменението. Това е нормативно установена по императивен начин времевата зависимост и последователност на съответните волеизявления и тя не може да се дерогира от страните на трудовото правоотношение, за разлика от общата хипотеза по чл. 119 КТ на изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните. В тези хипотези законодателят ограничава в някакъв аспект автономията на волята на едната страна на трудовото правоотношение и поставя определени граници на договорната свобода.

2.1. Най-класическият пример в тази насока е превръщането (изменението) на трудов договор за неопределено време (безсрочен трудов договор) в срочен трудов договор за определен срок при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено (чл. 67, ал. 3 КТ). Както е анализирано в правната теория от проф. В. Мръчков, по смисъла на тази

⁵ Вж. повече в **Стайков, Ив.** Правна уредба на работата от разстояние. – В: *Научни трудове на Русенския университет*. Т. 51, серия 7 – правни науки. Сборник доклади от научна конференция РУ & СУ '12. Русе: ИЦ на РУ „А. Кънчев”, 2012, 225-230; **Мръчков, В.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*, 309-310 (вкл. критиката относно излишността на ал. 4 и ал. 5 на чл. 107з КТ предвид общото правило на чл. 119 КТ, която споделям); **от него:** Допълнение на Кодекса на труда – работата от разстояние. – *Труд и право*, 2011, № 11, 5-20; **Великова-Стоянова, Алб.** Същност и условия за работа от разстояние. – В: *Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков*. С.: ИК „Труд и право”, 2014, 263-276.

разпоредба „писменото волеизявление на работника или служителя, отправено до работодателя, трябва да предхожда по време сключването на споразумението по чл. 119 КТ ... и трябва да е различно от споразумението между страните по чл. 119 КТ. То трябва да бъде отделно направено, а не да се извлича от подписаното от работника или служителя споразумение по чл. 119 КТ. С това изискване законодателят цели да подчертае, че *инициативата за превръщане на безсрочния в срочен трудов договор е на работника или служителя* (курс. мой) и че той го желае доброволно, без да бъде склоняван за това от работодателя”⁶.

Но в по-ново свое научно изследване проф. В. Мръчков застава на противното становище – „Не е необходимо обаче негова (на работника или служителя – бел. моя) да бъде инициативата за превръщане на безсрочния в срочен трудов договор за определено време. Важна е изразената воля за това, а не че работникът или служителят пръв по време е поискал превръщане на безсрочния в срочен трудов договор за определено време”⁷. Но малко по-долу на същата страница от съчинението авторът отново поддържа, че „волеизявлението на работника или служителя по ал. 3 е отделно, нарочно и вън от споразумението по чл. 119 волеизявление („желание”) на работника или служителя. *То трябва да предхожда споразумението по чл. 119* (курс. мой) ... Ето защо за прилагането на ал. 3 освен споразумението по чл. 119, е необходимо и изрично и отделно негово писмено волеизявление (молба, предложение и др. под.) за превръщане на безсрочния трудов договор за определено време, *което предшества по време подписването на споразумението по чл. 119* (курс. мой)”. Видно е противоречието в изложението на автора.

По мое мнение, под израза „при изрично желание на работника или служителя, изразено писмено” по чл. 67, ал. 3 КТ следва да се разбира изрично, отделно писмено волеизявление на работника или служителя, отправено до работодателя, в което по ясен, недвусмислен и безусловен начин е изразена воля („желание”) за превръщане на безсрочния му трудов

⁶ **Мръчков, В.** Практиката на Върховния касационен съд по превръщането на безсрочния в срочен трудов договор за определено време. – В: *Трудови отношения 2009 г. Книга-годишник*. С.: ИК „Труд и право”, 2009, 460-461; в същия смисъл **от него**: Ограничения за превръщането на безсрочния в срочен трудов договор за определено време. – В: *Трудови отношения 2007 г. Книга-годишник*. С.: ИК „Труд и право”, 2007, 438-440; Договорът в трудовото право, 127-129, особено с. 128, като за сравнение посочвам, че малко по-горе на с. 127 от цит. съч. авторът посочва, че „няма ограничения за промяната на срочен в безсрочен трудов договор, както и за промяната на безсрочен в срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 4-5 КТ. Тя може да бъде извършена по всяко време, *по инициатива на всяка от страните* (курс. мой), с постигането на писмено изразено взаимно съгласие между тях”. Вж. и цит. от автора съдебна практика на ВКС по прилагането на чл. 67, ал. 3 КТ през годините, вкл. в неговите Прегледи в сп. „Юридически свят” (**Мръчков, В.** Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове през 1997-2015 г. – Юридически свят, 1999-2015, № 2).

⁷ **Мръчков, В.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*, 222.

договор в срочен трудов договор за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, като работникът или служителят и изрично посочи какъв да бъде този определен срок. И това волеизявление на работника или служителя трябва да бъде направено първо по време, т.е. инициативата за изменението на трудовия договор относно клаузата (модалитета) „срок” трябва да изхожда от работника или служителя. Така ще се изпълни и това, за което говори проф. В. Мръчков, че волеизявлението на работника или служителя трябва да предшества по време подписването на споразумението по чл. 119 КТ. Ако волеизявлението на работника или служителя не е първо по време, то тогава няма да има в правната действителност юридически факт, който „предшества по време подписването на споразумението по чл. 119 КТ”. Ако работодателят направи първи по време предложение на работника или служителя с такова съдържание, то от гледна точка на правото е правноирелевантно, т.е. все едно че го няма. Така следва да се тълкува използваният от законодателя израз „при изричното желание” (може би не най-удачният за изразяване на волята на законодателя) в контекста на цялостното смислово съдържание и социално-правно предназначение на чл. 67, ал. 3 КТ. В противен случай ще се стигне до правилното съждение, че при сключването и изменението на всеки един договор е налице „желание” на всяка една от страните (бъдеща или настояща) за настъпване на съответните правни последици, но така ще се постави под съмнение необходимостта от съществуването на чл. 67, ал. 3 КТ поради липсата на разлика и специални предпоставки в сравнение с чл. 119 КТ. Може би действително законодателят трябва да измени тази разпоредба, като изрично запише, че „Трудовият договор за неопределено време може да се превръща в срочен трудов договор за определен срок по реда на чл. 119 КТ, само по инициатива на работника или служителя, след направено изрично писмено негово предложение до работодателя”.

Професор Кр. Средкова също поддържа становището, че „такова превръщане (има се предвид чл. 67, ал. 3 КТ – бел. моя) е допустимо по *изричното желание на работника или служителя* (курс. Кр. Ср.). Следователно инициативата за изменението трябва да изхожда от него, а не от работодателя. Желанието трябва да бъде изразено писмено”⁸.

2.2. Идентично е положението и при прекратяване на трудовото правоотношение. Както е известно, трудовият договор може да се прекрати по взаимно съгласие на страните, изразено писмено (чл. 325, ал. 1, т. 1, изр. първо КТ), което основание е приложимо и за конкурсното (чл. 336 КТ) и за

⁸ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I..., 119.

изборното (чл. 339 КТ) трудово правоотношение. Безспорно е в трудовоправната доктрина, както и в трайната съдебна практика, че предложението за постигане на взаимно съгласие (инициативата за прекратяване на трудовия договор) може да бъде направено от всяка от страните – от работника или служителя, или от работодателя⁹. В повечето случаи в практиката предложението за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие се прави от работника или служителя, но няма пречка инициативата да бъде направена и от работодателя.

За разлика от прекратяването на трудовия договор по взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, при основанието по чл. 331 КТ нещата стоят по друг начин. Вярно е, че правната теория разглежда второто основание като разновидност на взаимното съгласие, но се и подчертават съществените разлики във фактическите състави на двете основания¹⁰.

Писменото предложение за прекратяване на трудовия договор по чл. 331 КТ, за разлика от чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, се прави само по инициатива на работодателя. На работодателя по закон е предоставена инициативата за прекратяване на трудовия договор на това основание. „По инициатива на работодателя” означава, че само той може и трябва пръв да започне (да

⁹ Така **Василев, Ат.** Трудово право, 477; **Мръчков, В.** Трудово право, 578-579, както и препращането към съдебна практика в бел. 1 на с. 580; **от него:** В: *Коментар на Кодекса на труда*, 946; Договорът в трудовото право, 135; **Милованов, Кр.** Трудов договор..., 184; **Мингов, Ем.** Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. С.: Сиби, 2004, 49; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I..., 415; **Шопова, С., М. Пенева, В. Маринова.** *Коментар на Кодекса на труда 2008 г.* С.: Изд. „Икономика прес” & Р-Консулт ЕООД, 2008, 423.

¹⁰ В систематичния си курс по трудово право проф. Кр. Средкова разглежда първото основание като „обикновено взаимно съгласие”, а второто основание като „взаимно съгласие срещу обезщетение”. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I., 414-416. Вж. така и проф. В. Мръчков, който приема, че „взаимното съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение е уредено като „общо основание” за прекратяване на трудовия договор по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ (в оригиналния текст „чл. 325, т. 1 КТ”, защото към онзи момент чл. 325 няма алинеи – бел. моя), както и в една негова преобразувана и оригинална форма – като „прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение” в чл. 331 КТ”. И на друго място – „двете основания за взаимното съгласие за прекратяване на трудовия договор” и „взаимното съгласие ... като основание за прекратяване на трудовия договор (чл. 325, т. 1 КТ) и неговото видово разнообразие (чл. 331 КТ)”. **Мръчков, В.** Договорът в трудовото право, 133-134, както и на с. 144 – „двете основания имат общо съдържание: постигането на взаимно съгласие, в което се изразява свободата на волята. На него двете основания дължат договорната си природа”. Вж. и **Пенчева, Цв.** Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение (чл. 331 КТ). – *Съвременно право*, 2001, № 3, 194 – „общия генезис и идентичността на двете основания”; **Мингов, Ем.** Общите основания за прекратяване на трудовия договор. – В: *Юбилеен сборник в памет на проф. Витали Таджер*. С.: Сиби, 2003, 306 – „в чл. 331 КТ законодателят установи и една особена форма на взаимно съгласие по инициатива само на работодателя срещу определено възнаграждение [...] прекратяването на трудовия договор е резултат на взаимно съгласувана воля на страните по трудовото правоотношение”; **Милованов, Кр.** Трудов договор..., 188 – „по същество основанието по чл. 331 КТ е модификация на прекратяването на трудовия договор по взаимно съгласие по чл. 325, т. 1 КТ...”; **Александров, Андр.** Наръчник Правилните решения на 120 казуса пред работодателя. С.: „Резон-България” ЕООД, 2016, 248 – „законът урежда изрично два механизма за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие: „обикновеното” взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ... и прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение (чл. 331 КТ)”.

открие) процедурата по прилагане на чл. 331 КТ. А това означава, че негово трябва да бъде и предложението¹¹. Поредността на волеизявленията на страните на трудовия договор е ясно уредена в закона и тя е императивна. Това следва от езиковото и логическото тълкуване на чл. 331, ал. 1, изр. първо КТ, от недвусмисленото заглавие на разпоредбата, което изразява нейното главно съдържание (чл. 29, ал. 1 УПЗНА), както и от сравнителното логическо тълкуване на тази разпоредба с чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Работникът или служителят няма право на инициатива за уволнението му по чл. 331 КТ.

Необходимо е да се отбележи, че изолирано остава в правната теория становището на проф. Кр. Милованов, че „трудовият договор може да бъде прекратен по чл. 331 КТ и по инициатива на работника или служителя, ако работодателят е съгласен. Това би отговаряло на интересите на двете страни и няма основание да не бъде допуснато” и аргументите на автора в следващите редове от изследването му¹². Това становище не може да се приеме, не само поради изложените по-горе в текста съображения, а именно че то противоречи на изричната законова формулировка в заглавието и в текста на чл. 331 КТ и затова е *contra legem*¹³, но и поради аргументи, извлечени от цялостния доктринален и сравнителен анализ на чл. 331 КТ и чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Не е необходимо тези аргументи да се излагат подробно – те всъщност вече са изложени в правната теория и съдебната практика. Само посочвам порочен и незаконен пример от личната ми практика по прилагането на чл. 331 КТ, където се среща хибридната „правна конструкция” – предложение от работника или служителя до работодателя да му прекрати трудовия договор срещу обезщетение в размер на две брутни трудови възнаграждения, като „основанието” за това е чл. 331 КТ във връзка с чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, като това е направено след проведен „неформален”

¹¹ Така **Мръчков, В.** Трудово право, 581; **от него:** Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. – В: *Трудови отношения 2009 г. Книга-годишник*, 578; Договорът в трудовото право, 141; В: *Коментар на Кодекса на труда*, 1026; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I., 416; **Пенчева, Цв.** Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя..., 104; **Шопова, С., М. Пенева, В. Маринова.** *Коментар на Кодекса на труда 2008 г.*, 490, но неправилно се приема от авторите, че „предложението освен покана за прекратяване на трудовото правоотношение може да съдържа и точен размер на предлаганото обезщетение”. Предложението винаги трябва да съдържа и размера на предлаганото обезщетение, като той не може да бъде по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, което изискване следва от чл. 331, ал. 1, изр. първо in fine КТ – „срещу обезщетение” във връзка с ал. 2 на същия член. Вж. в тази връзка примерния образец на предложение на работодателя по чл. 331 КТ в **Христов, Ч.** – В: *Наръчник по трудови отношения*, 216, където това е точно така. Вж. относно аспекта, че в предложението на работодателя винаги трябва да се съдържа и размера на предлаганото обезщетение и **Александров, Андр.** Наръчник Правилните решения на 120 казуса пред работодателя, 249 – „достатъчно е работодателят да формулира конкретен размер на обезщетението, което работникът или служителят да е готов да приеме, за да се сложи край на трудовите отношения”.

¹² **Милованов, Кр.** Трудов договор..., 189-190.

¹³ Вж. така и критиката на проф. Кр. Средкова в **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I..., 416, бел. 21 под линия.

разговор между работодателя и работника или служителя по повод прекратяване на трудовия договор, след вече формирано намерение у работодателя за това?! В заповедта на работодателя за прекратяване на трудовия договор (актът по чл. 128а, ал. 3 КТ), разбира се, посоченото основание е чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ.

В правната литература д-р Андр. Александров приема следното: „Инициативата за прекратяване на трудовото правоотношение по този ред (има се предвид чл. 331 КТ, бел. моя) формално винаги изхожда от работодателя. Това не означава, че работникът или служителят не може също да настоява за използването на разглежданото основание: например на отправено предложение от работодателя за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ лицето може да отговори, че не приема предложението, но би приело прекратяване срещу обезщетение. Такива преговори между страните са напълно възможни и често се провеждат”¹⁴. Не мога да се съглася и с такава теоретична постановка. „Такива преговори между страните”, „настояване от работника или служителя” за прекратяване на трудовия договор по чл. 331 КТ и отправяне на контрапредложение от работника или служителя до работодателя на предложението на последния по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, са в разрез с цялостната философия и социално-правно предназначение на основанието за уволнение по чл. 331 КТ. В посочената от автора хипотеза, ако работникът или служителят не приеме предложението на работодателя по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, и в съзнанието на работника или служителя се формира воля за прекратяване на трудовия му договор, на разположение е основанието по чл. 326 КТ. Това е дълбоката философия на цялата правна уредба на основанията за прекратяване на трудовия договор по действащото трудово право, и в частност – когато едната от неговите страни има воля (желание, намерение) едностранно да прекрати трудовото правоотношение. Това се свързва и с т. нар. принцип на законоустановеност на основанията за уволнение, който според мен се отнася не само за прекратяване на трудовия договор едностранно от работодателя (уволнение в по-тесния смисъл на понятието), но и за всички уредени в Кодекса на труда основания за прекратяване на трудовото правоотношение, без разбира се, основанието по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, което е следствие на същността на трудовия договор като договор. Основанието по чл. 331 КТ се вписва в този принцип на трудовото право – и в по-тесния, и в по-широкия смисъл на понятието „уволнение”.

¹⁴ Александров, Андр. Наръчник Правилните решения на 120 казуса пред работодателя, 251.

IV. Направеният анализ на уредените в законодателството хипотези на изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, в които законът изрично посочва коя от двете страни на трудовото правоотношение трябва първа по време да вземе инициативата (да направи предложение със съответно съдържание до другата страна), беше необходим, за да се подчертае, че и при ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е налице идентична законова хипотеза¹⁵.

1. Следва да се отбележи, че и в съдебната практика (мотивите на р. № 392 от 18.09.2015 г. по АНХД № 1027 по описа за 2015 г. на Сливенския районен съд – влязло в сила) по повод ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е посочено, че то „става с писмена молба от работника и с писмено разрешение от работодателя (под формата на резолюция на молбата или нарочна заповед)”. Въпреки критичните ми бележки по повод формата на волеизявленията¹⁶, същественото в правния извод на съда е относно възприемането на поредността във времето на съответните волеизявления като нормативно и императивно установена. Работодателят поставя писмена резолюция върху писмената молба на работника или служителя, а не обратното – работникът или служителят писмено да изрази съгласието си върху писменото предложение на работодателя. При „нарочната заповед” за ползване на неплатен отпуск тя трябва да бъде съставена и издадена от работодателя едва след постъпило искане (молба) от работника или служителя, защото в противен случай, тя ще бъде

¹⁵ От сравнително-правна гледна точка, може да се посочи, че и в руската трудовоправна теория също се приема, че инициативата за ползване на неплатен отпуск трябва да бъде на работника. Представям становището на проф. Вл. Миронов, изказано в неговия курс по трудово право въз основа на действащото руско трудово законодателство. „Във връзка с изложеното (става въпрос за аргументите на автора относно недопустимостта на едностранно предоставен от работодателя принудителен неплатен отпуск – бел. моя) може да се изведат следните юридически значими обстоятелства, доказаността на които, позволяват да се признае законността и обосноваването на решението на работодателя за предоставяне на работника на неплатен отпуск. Първо, наличие на доброволно волеизявление на работника за предоставяне на неплатен отпуск. Това обстоятелство се доказва изключително чрез писмено изявление на работника. Второ, трябва да бъде доказано наличие на заинтересованост на работника от ползването на този отпуск. Освобождаването на работник в неплатен отпуск по инициатива на работодателя с оформяне на заявление от работника за предоставяне на такъв отпуск, поражда възникването на право на заплащане на това време като престой не по вина на работника. Трето, трябва да бъде доказано отсъствието на обстоятелства, които намаляват правата на работника, които са гарантирани в законодателството. В частност, работодателят не може да предостави на работника неплатен отпуск с по-голяма продължителност, от посочената в заявлението на работника. Продължителността на неплатения отпуск също така трябва да бъде определена по инициатива на работника. Недоказването на което и да е от изброените обстоятелства, позволява да се признае решението на работодателя за предоставяне на неплатен отпуск на работника като незаконно и (или) необосновано”. **Миронов, Вл. И.** Трудовое право: Учебник для вузов (+CD). СПб: ООО „Питер Прес”, 2009, 430.

¹⁶ Относно формата на искането на работника или служителя и разрешението от работодателя за ползване на този отпуск вж. **Стайков, Ив.** Субективни права и правни възможности в трудовото право, 424-427; **от него:** Относно формата и наименованието на искането за ползване на отпуск. Научен доклад, представен пред Годишната университетска конференция на НВУ „В. Левски”, В. Търново, 1-2.06.2017 г. (под печат).

незаконна и ще е налице едностранно недопустимо предоставен от работодателя принудителен неплатен отпуск. Като използвам смисъла, който е вложен в цитираните по-горе думи на проф. В. Мръчков, само по себе си от издадена и връчена на работника или служителя писмена заповед на работодателя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, не може „да се извлече” юридическият факт, че работникът или служителят е направил преди това искане (молба) за ползване на такъв отпуск, без да има доказателства, които да установяват наличието на волеиязвление на работника или служителя с такова съдържание.

2. Неправилното становище, че при спиране на работата поради престой работодателят, наред с другите уредени в Кодекса на труда възможности, има и възможността да предостави ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, се среща и в административната практика на МТСП. Така например в писмо № 94ББ-50 от 5.05.2005 г. относно: спиране на работата поради престой на предприятието, сред другите изброени възможности (но без посочване на тази по чл. 120, ал. 1 КТ) е посочена и „да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160 КТ, като за целта следва да е налице искане от тяхна страна”¹⁷. Видна е разликата във формулировката на възможността в цит. по-горе съдебно решение на ВКС и тази в писмото на МТСП. Но допълнението, което се прави в писмото на МТСП по никакъв начин не „смекчава” или елиминира незаконността на такова поведение на работодателя при престой. При това, така формулираната в писмото на МТСП възможност е и вътрешно противоречива като смисъл. В нея се открива и смисълът работодателят да направи предложение до работника или служителя той да му направи искане за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ – „предложение да се направи искане”. В практиката на работодателите може би действително е така, но това само по себе си недопустимо (незаконно) поведение на работодателя не бива да се насърчава чрез указания на МТСП, в които се съдържа по същество неправилно тълкуване на чл. 160, ал. 1 КТ.

¹⁷ МТСП посочва, че „в запитването се уточнява, че от 7.06.2004 г. предприятието е в „принудителен отпуск”. В Кодекса на труда не се използва такъв термин (което е вярна констатация на МТСП – бел. моя), а с оглед на прецизен отговор на поставените въпроси е важно да се знае по какъв начин работодателят е оформил времето, през което работниците и служителите не работят (също вярно като констатация, но и като препоръка към работодателите по отношение на този проблем – бел. моя)”.

Писмото на МТСП е цит. по **Шопова, С., М. Пенева, В. Маринова. Коментар на Кодекса на труда 2008 г.**, 443-444. Но авторите, може би повлияни от становището на МТСП или от цит. съдебно решение на ВКС, по повод уволнението при спиране на работата по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, на с. 454 също посочват, че „освен да се прекратят трудовите договори, могат да се използват следните възможности: 1. да бъде предоставено на работниците или служителите ползването на полагаемия се платен годишен отпуск; 2. да бъде предложено на работниците или служителите да ползват неплатен отпуск (за целта е необходимо съгласието на работника или служителя)”, като двете възможности са изписани в курсив.

3. По повод анализа на конкретен казус, д-р Андр. Александров изрично посочва, че „работодателят няма право да разпореди ползването на неплатен отпуск от работниците и служителите. В съответствие с чл. 160, ал. 1 КТ неплатеният отпуск се ползва **по искане** (курс. Андр. Ал.) на работника или служителя, със съгласието на работодателя... Ако няма подадено писмено искане на работника или служителя, заповедта на работодателя за ползване на неплатен отпуск е незаконосъобразна”. След като посочва част от законовите възможности за работодателя при престой в предприятието му – да разпореди ползването на платения годишен отпуск без съгласието на работника или служителя (чл. 173, ал. 4 КТ), да установи работника или служителя в престой с последиците по чл. 267 КТ и уволнение по реда на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ при престой повече от 15 работни дни, без да е посочена възможността за едностранно изменение от работодателя на мястото или характера на работата на работника или служителя, докато трае престоя (чл. 120 КТ), авторът отбелязва следното: „Препоръчително е всички тези възможни последици да бъдат разяснени на работниците и служителите преди спирането на работата, респ. намаляване на обема ѝ. По този начин е значително по-вероятно те да предпочитат ползването на неплатен отпуск пред перспективата да останат без работа”¹⁸.

Препоръката, която прави авторът към работодателя, е целесъобразна. Тя е относима и към синдикалната организация в предприятието, ако има такава, и към адвоката, ако работникът или служителят се обърне към него за правна помощ¹⁹. Но препоръката на автора следва да се разбира именно като разясняване на възможните правомощия, с които работодателят разполага, и техните правни последици, а не като „предложение да се направи искане за ползване на неплатен отпуск”. Доколко е вероятно работниците и служителите в престой „да предпочитат ползването на неплатен отпуск пред перспективата да останат без работа” е друг въпрос. Дилемата „продължителен неплатен отпуск – прекратяване на трудовия договор”, пред която може да бъде поставен работника или служителят, когато е в престой, е сложна и зависи от конкретната преценка на всеки един работник или служител в престой. Не трябва да се забравя, че при уволнение поради спиране на работата за повече от 15 работни дни, работникът или

¹⁸ Александров, Андр. Наръчник Правилните решения на 120 казуса пред работодателя, 125-126.

¹⁹ Логическа грешка е използването на предлога „преди” по отношение на спирането на работата (престоя), респ. намаляване на обема на работата. Дори и да могат да се предвидят като обективни възможни неблагоприятни ситуации в дейността на работодателя, законът урежда неговите правомощия при престой, едва когато той е настъпил в предприятието му. При това за повечето законови възможности за работодателя се поставя модалитет престоят да е продължил в определен от закона минимален срок. Затова е по-логично работодателят да запознае работниците и служителите, които са в престой, с тези законови възможности, едва когато престоят е вече факт.

служителят има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение, но за не повече от 1 месец (чл. 222, ал. 1, изр. първо и второ КТ). Нещо повече – възможно е в колективен трудов договор (ако има такъв в предприятието и той има действие спрямо работника или служителя) или в трудовия договор да е договорено обезщетение за по-дълъг срок (чл. 222, ал. 1, изр. трето КТ) или в по-голям от минималния установен в закона размер (чл. 228, ал. 2 КТ). При уволнение на това основание работникът или служителят като осигурено лице ще има право и на обезщетение за безработица (ако са налице и другите материалноправни предпоставки за това) по правилата на чл. 54а-54в КСО за период от време, който може и да е 12 календарни месеца. А неплатеният отпуск, видно от наименованието му, е неплатен! Както и да се разсъждава относно посочената дилема, решението трябва да бъде изцяло и само и единствено на работника или служителя. Дори в чисто икономически аспект може да се спори, доколко предоставянето от работодателя на такъв неплатен отпуск на работник или служител в престой, обслужва по някакъв обоснован и целесъобразен начин неговия работодателски интерес.

V. Уредените в трудовото законодателство възможности, с които разполага работодателят спрямо работниците и служителите, когато в предприятието му има престой, са отдавна посочени и обсъдени в българската трудовоправна литература. Повечето автори, посочват четири възможности, а не пет, както е в цитираното съдебно решение на касационната съдебна инстанция. Не е сред изброените, именно възможността работодателят „да предложи на работниците да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ”. Необходимо е да се накратко да се представят тези теоретични становища, вкл. в исторически аспект на правната уредба, защото всъщност има и такива, които са идентични със разбирането на ВКС по този въпрос. А въпросът е същностен за цялостното осмисляне на правната уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Още при действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.) и подзаконовите нормативни актове по прилагането му проф. Кр. Милованов²⁰ във връзка с анализа си на правното понятие за престой посочва следното. „При настъпване на престой предприятието има право да измени едностранно трудовата функция на работника или служителя, уговорена при сключване на трудовия договор (чл. 25, ал. 1 КТ). Освен това то има още три други възможности по отношение на работника или служителя, а именно: а) да му даде платения годишен отпуск по време на

²⁰ **Милованов, Кр.** Преместване на работниците и служителите на друга работа, 114, като този въпрос е обособен в самостоятелна т. 10 на § 8 Престой от научното изследване.

престоя, ако се касае за продължителен престой (т. 6 от Наредбата за отпуските на работниците и служителите) (тази възможност авторът посочва изрично и в бел. 80 под линия на с. 113, с уточнението за предвидената процедура за това – „по решение на администрацията и профкомитета”, и с посочването, че „това е още едно средство да се смекчат неблагоприятните последици от престоя” – бел. моя); да го уволни с предизвестие, ако престоят е за повече от 30 дни (чл. 31, б. „б” КТ) (като авторът на с. 112-113 изследва по-подробно тази възможност – бел. моя); да му плаща съответен процент от трудовото възнаграждение, без да му възлага друга работа (т. 8 от Наредба за трудовото възнаграждение при престои, заместване, съвместителство и др.)”. От същия автор по този въпрос, идентично е становището му (четири възможности) и при действието на сегашния Кодекс на труда от 1986 г.²¹. Но странно защо, проф. Кр. Милованов на с. 330 от цит. съчинение по повод анализа на основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ приема, че сред вече посочените възможности за работодателя при престой в предприятието е и „да предложи на работника или служителя да ползва с негово съгласие неплатен отпуск (чл. 160 КТ)”, като относно уточнението за „съгласието на работника или служителя” важи изложената вече критика, с аргументи от действащата позитивно-правна уредба на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Като застъпеното от мен становище, но в исторически план, при действието на първия Кодекс на труда от 1951 г. (отм.), е и становището на д-р Б. Михайлов – „Предприятието може да се занимае с въпроса за разрешаването на неплатен годишен отпуск на работника *само по негово искане* (курс. Б. М.). Това е посочено изрично. Ръководителите нямат право да задължават работника да ползва неплатен отпуск при някои ситуации, като напр. липса на условия за работа поради прекъсване на ток, липса на материали и др. под. В тези случаи може да се нареди задължително ползване на редовния платен годишен отпуск, но *не и да се дава задължително неплатен отпуск* (курс. мой). Предприятието може да възложи на трудещия се в подобни случаи работа от друг характер (чл. 25 КТ) или да прекрати трудовия договор по чл. 31, б. „б” КТ”²². Авторът поддържа становището си и по сега действащия Кодекс на труда от 1986 г.²³, и това е поради непроменената по същество правна уредба на този вид неплатен отпуск²⁴.

²¹ Милованов, Кр. Трудов договор..., 136.

²² Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1982, 99.

²³ Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. Коментар–справочник. С.: ДИ „Д-р Петър Берон”, 1988, 122-123.

²⁴ Промяната е само в систематиката на разпоредбите, съответно в номерата на членовете, предвид промените изисквания за строежа на нормативните актове, направени със ЗНА от 1973 г. и УПЗНА от 1974 г. Поради тази причина запазих в цитатите текстовете от Кодекса на труда от 1951 г. (отм.), както и

В курса си по трудово право, при разграничението на отпуска от престоя, нещо което пряко се отнася до настоящото научно изследване, както и при разграничението на престоя от стачката, проф. В. Мръчков разглежда посочените четири възможности за работодателя при престой в предприятието му²⁵. Но при анализа на понятието „спиране на работата” във фактическия състав на основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, след като приема, че това е „престой” („с известна разлика в акцента, но не и по същество”), проф. В. Мръчков като изброява няколкото възможности на работодателя, които той има на разположение посочва и „в) да предложи на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160 КТ” и в следващия абзац „ако при престой работодателят е използвал възможностите по чл. 120, 173, ал. 7, т. 1 (сега чл. 173, ал. 4, предл. първо КТ – бел. моя) или по чл. 160 КТ, това време не се зачита в срока на спирането на работата по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ като основание за уволнение”²⁶. Това е и становището на автора, изразено още в първото издание на курса му по трудово право от 1997 г. по повод това основание за едностранно прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие²⁷.

С тази теоретична теза, която се среща и в съдебната практика на ВКС, не мога да се съглася поради подробно представените съображения по-горе в изложението.

Аргументираната от мен теза, че при престой в предприятието, работодателят има изрично уредените в Кодекса на труда четири възможности, и само и единствено тях, най-ясно е посочена от проф. Ат. Василев и проф. Кр. Средкова чрез тяхното, на практика изчерпателно, изброяване²⁸. Специално проф. Кр. Средкова изрично ги номерира с номера от 1 до 4.

VI. На съвсем друга плоскост стои въпросът, че „коя от посочените възможности работодателят ще използва, зависи от неговата преценка. Това е въпрос на целесъобразност и решаването му по един или друг начин не подлежи на съдебен контрол” (проф. Кр. Милованов)²⁹. Вж. така в правната теория и проф. В. Мръчков – „От преценката на работодателя зависи коя от тези възможности да използва”³⁰, както и проф. Кр. Средкова – „Коя от тези

на двете наредби от 1958 г. (отм.), за да се открие приемствеността в нормативната уредба на тези възможности през последните близо 70 години.

²⁵ Мръчков, В. Трудово право, 368, съответно 898-899.

²⁶ Пак там, 620-621.

²⁷ Вж. Мръчков, В. Трудово право. Специална част. С.: Сиби, 1997, 432-433.

²⁸ Вж. Василев, Ат. Трудово право, 180, бел. 2 под линия; Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I..., с. 123.

²⁹ Милованов, Кр. Трудов договор..., 136-137, както и цит. от автора на с. 330 съдебно решение № 1621 от 2005 на ВКС, III г. о.

³⁰ Мръчков, В. Трудово право, 621.

възможности да избере е елемент от правомощията на работодателя, както при производствената необходимост”³¹.

Това становище е утвърдено и в константната съдебна практика на ВКС – вж. напр. р. № 2119 от 2005 г. по гр. д. № 1646 от 2003 г. на III г. о. – „използването на тези възможности е въпрос на суверенна преценка на работодателя и на целесъобразност. И ако и когато реши да не използва нито една от тези възможности и да премине към прилагането на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, той действа в рамките на предоставеното му от закона право на уволнение”. Вж. също – „Работодателят по всяко време може да разпореди спиране на работата в предприятието. Това е въпрос на работодателска целесъобразност, която не подлежи на съдебен контрол, нито на оценка за добросъвестност (р. № 1135 от 2005 г. по гр. д. № 20 от 2002 г. на III г. о.) или на основателност за въвеждането му (р. № 1482 от 2005 г. по гр. д. № 1018 от 2003 г. на III г. о.)”³².

Също така и р. № 1621 от 13.10.2005 г. по гр. д. № 1149 от 2003 г. на ВКС, III г. о., в което касационната инстанция не споделя решаващия извод на въззивния съд за незаконосъобразност на уволнението, „тъй като работодателят не е изчерпал предоставените му от законодателя възможности, визирани в чл. 120, чл. 173, ал. 4, чл. 160 и чл. 267 КТ, едва след което трудовото правоотношение може да се прекрати на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Незаконосъобразни са изводите на въззивния съд относно правните възможности, визирани в посочените разпоредби, с които работодателят разполага при спиране на работата. Тяхното използване е въпрос на негова суверенна преценка, която не подлежи на съдебен контрол. В Кодекса на труда не съществува задължение за работодателя да приложи някоя или всичките от тези възможности, и едва след това да премине към прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Тълкуването на визираните разпоредби в посочения от въззивната инстанция смисъл е *contra legem*, поради което тези изводи не се споделят и поддържат от настоящия състав на ВКС”.

Но отново подчертавам, че становището на правната доктрина и на трайната съдебна практика по този аспект на престоя (спиране на работата) в предприятието, следва да се разбира само по отношение на посочените и уредени в Кодекса на труда четири алтернативни възможности за работодателя, но не и за неуредената и затова и недопустима възможност да

³¹ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I..., 123, като правя бележката по отношение на цитата, че авторката добавя „както при производствената необходимост”, защото на предходната с. 122, посочва шест възможности, с които работодателят разполага за преодоляване на производствената необходимост, като може да избира измежду тях, като добавя и седмата възможност – изменение на трудовата функция по чл. 120, ал. 1 КТ, която възможност е самостояният предмет на анализа.

³² Вж. и коментар в Мръчков, В. Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове. 2001-2005 г. С.: „РААБЕ България” ООД, 2007, 244. За съдебни решения на ВКС по този въпрос и други аспекти на основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ от другите години през изследвания период вж. с. 173-174, 191-193, 209-210, 227-228 от това съчинение.

предлага на работника или служителя, който е в престои, да ползва неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за времето на престоя.

VII. Необходимо да се обърне внимание и на един друг аспект на разглежданата проблематика.

1. В мотивите на р. № 253 от 2004 г. по гр. д. № 1273 от 2002 г. на ВКС, III г. о. е обсъдена и обратната страна на въпроса относно правомощията на работодателя при престои в предприятието му. Касационната инстанция посочва, че „въпрос на работодателска целесъобразност е и отказът на работодателя да разреши на ищцата неплатен отпуск през време на престоя в предприятието”. Това е обратната страна на нещата, защото пред перспективата да бъде уволнен (при продължителен престои) и особено ако вече е използвал изцяло размера на платения си годишен отпуск за календарната година, работникът или служителят, мотивиран именно от това, може да направи искане работодателят да му разреши неплатен отпуск за времето на престоя. Но инициативата за ползването на неплатен отпуск за времето на престоя е на работника или служителя, а не на работодателя, като последният в случая е отказал неговото разрешаване и ползване.

2. По повод наведен правен довод от работодателя – жалбоподател, че „разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ е диспозитивна и тя предоставя избор на поведение на работодателя в определена трудова обстановка”, съдът правилно приема, че „това тълкуване на закона е превратно. Законодателят е предоставил възможност на работодателя да разреши, съответно да не разреши ползването на неплатен отпуск от работника или служителя, но не и принудително да постанови ползването му” (вж. мотивите на р. № 703 от 2.07.2013 г. по АНХД № 10 от 2013 г. по описа на Районен съд – Стара Загора (влязло в сила). Това е много съществен правен извод на съда, поради което следва да му се отдели специално внимание.

В правната теория разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ се определя като диспозитивна трудовоправна норма. По повод на видовата класификация на отпуските съобразно критерия дали са субективно право или са само правна възможност, Ст. Симеонова прави следния анализ. „В зависимост от обстоятелството, дали отпуските в нормативните актове са установени с императивна (задължителна) правна норма или с диспозитивна, отпуските биват: а) изключително право на работника или служителя и работодателят не може да го лишава от него и б) правна възможност за работника или служителя, което означава, че на работодателя е дадено законно право на преценка, дали да разреши ползването на този вид отпуск или не”³³. И законовата разпоредба на чл. 160, ал. 1 КТ действително съдържа такава правна норма, но в разгледания от цитирания автор смисъл (видово деление на отпуските по действащото българско право на отпуск – правна възможност и отпуск – субективно право на работника или служителя,

³³ Симеонова, Ст. Правен режим на отпуските. С.: Дикта-интелект, 1994, 3.

съобразно начина, по който законодателят е уредил един или друг вид отпуск), както и с вложеният от съда смисъл на разпоредбата, а не в разбирането на смисъла ѝ от работодателя – жалбоподател по делото.

Диспозитивният характер на трудовоправната норма на чл. 160, ал. 1 КТ се изразява в това, че след направено искане от работника или служителя, работодателят има субективно (законно) право да разреши или да не разреши ползването на поискания неплатен отпуск. Уреденото право на преценка (дискреционна власт) на работодателя – да разреши или да не разреши ползването на неплатен отпуск означава, че няма задължителност по отношение на правилото за поведение на адресата на правната норма (работодателя), а напротив – тя установява само един допустим модел на поведение (възможност за избор между две еднакво допустими от правния ред действия, което означава, че и двете са законни), като отчита и защитава в случая само интереса на работодателя и автономията (свободата) на волята му. В тази си част чл. 160, ал. 1 КТ е диспозитивна трудовоправна норма (*jus dispositivum*).

По-горе в текста беше аргументирана времевата зависимост (поредност) на волеизявленията на страните по индивидуалното трудово правоотношение по повод ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, т.е. че инициативата трябва да бъде на работника или служителя и неговото волеизявление (искане за ползване) трябва да бъде първо по време. В тази си част разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ съдържа императивна (повелителна) правна норма (*jus cogens*), от което се извежда и правилото, че работодателят не може едностранно да предостави (да разпореди) ползването на неплатен отпуск, т.е. недопустим (незаконен) е принудителен (без съгласието на работника или служителя) неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Друг е въпросът, че в действащото българско трудово право има хипотеза на едностранно предоставяне на ползването на неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя (чл. 54, изр. първо НРВПО), но това е наистина друга законова хипотеза³⁴.

Като следствие на императивния характер на посочената част от разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ е „превратно тълкуването“ ѝ (с изрази на съда), че „тя предоставя избор на поведение на работодателя в определена трудова обстановка“, каквото тълкуване прави работодателят – жалбоподател. Възможният „избор на поведение на работодателя“ е в друга насока и този избор на работодателя се прави в друг времеви момент и при наличието в правната действителност на предходен юридически факт – искане на работника или служителя за ползване на неплатен отпуск. Действително в съзнанието на много български работодатели „битува“ такова превратно тълкуване на смисъла и съдържанието на чл. 160, ал. 1 КТ,

³⁴ Вж. анализ на чл. 54, изр. първо НРВПО в **Стайков, Ив.** Допустимо едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя без съгласието на работника или служителя. – В: Годишник на Департамент „Право“ на Нов български университет 2015 година. Год. четвърта. С.: НБУ, 2016, 182-191.

а както стана ясно от анализа в изложението, то за съжаление, не е чуждо и на българския съд.

Разпоредбата на чл. 160, ал. 1 КТ е пример за това, как в една разпоредба от нормативен акт може едновременно да се съдържа и императивна (повелителна) правна норма и диспозитивна (разрешителна) правна норма, разбира се, в различни части от единното смислово съдържание на разпоредбата³⁵. Една и съща правна норма може да има диспозитивен характер в една насока и повелителен – в друга. Всичко зависи от функцията на нормата с оглед на различните възможности за нейното приложение³⁶. Това е много характерно положение при трудовоправните норми³⁷.

VIII. Недопустимото едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя (незаконен принудителен неплатен отпуск) има много правни измерения, които може да се определят и като различни правни същности. Най-общо определено, едностранно недопустимо предоставен от работодателя неплатен отпуск (незаконен принудителен неплатен отпуск) е правонарушение. Това е неправомерно (незаконно) поведение (действие), като в същото време е и недопустимо едностранно изменение от работодателя на индивидуалното трудово правоотношение³⁸; незаконно

³⁵ За основното видово деление на правните норми на императивни и диспозитивни вж. в общотеоретичен план **Ташев, Р.** Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. изд. С.: Сиби, 2010, 141-142; в гражданското право: **Василев, Л.** Гражданско право. Обща част. 2. изд. Нова ред. акад. Ч. Големинов, Варна: ИК „ТедИна“, 1993, 32-34; **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I. С.: Наука и изкуство, 1972, 108-110; **Джеров, Ал.** Гражданско право. Обща част. Кн. първа. С.: Академично издателство „Проф. Марин Дринов“, 1994, 80-82; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. С.: Софи-Р, 1995, 99-102; **Рачев, Ф.** Гражданско право. 2. изд. С.: УИ „Стопанство“, 2001, 142-190; в трудовото право: **Мръчков, В.** Трудово право, 133-136; **Средкова, Кр.** Трудово право. Обща част, 116-118.

³⁶ Вж. така **Василев, Л.** Гражданско право..., 33; **Павлова, М.** Гражданско право... Т. I, 101; **Джеров, Ал.** Гражданско право... Кн. първа, 81.

³⁷ Вж. **Мръчков, В.** Трудово право, 135 (видово деление на диспозитивните трудовоправни норми на такива с „неопределени граници“ и на такива „с определени граници, в които страните могат да се уговорят“, които от своя страна се делят на три подвида); **Средкова, Кр.** Трудово право. Обща част, 117-118 (видово деление на императивните трудовоправни норми на абсолютно императивни и ограничено императивни, като вторите имат два подвида – с определен минимум и с ограничен максимум). Всъщност и двамата автори изследват една и съща специфика на трудовоправните норми, но от различен зрителен ъгъл.

³⁸ Незаконното (недопустимото) едностранно предоставяне на неплатен отпуск е и незаконно (недопустимо) 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. Това едностранно изменение на трудовото правоотношение от работодателя не попада в изключението в края на тази разпоредба – „освен в случаите и по реда, установени в закона“, защото в „закона“ (в Кодекса на труда или в друг нормативен акт), както вече се посочи, не е уредена хипотеза на едностранно предоставяне на неплатен отпуск без съгласието на работника или служителя. В случая се разбира, че правната норма на чл. 160, ал. 1 КТ изключва тази хипотеза, като в същото време не се касае за прилагане на разпоредбата на чл. 54, изр. първо НРВПО или друга разпоредба с подобно съдържание, която законодателят може да създаде. Ако в конкретен казус, работникът или служителят действително е бил в неплатен отпуск, който не е поискал, отново е налице недопустимо изменение на трудовото правоотношение от работодателя, защото не е „по реда, установен в закона“. При всяко положение на нещата, при недопустимия принудителен неплатен отпуск не са налице и двете материалноправни предпоставки, уредени в чл. 118, ал. 1 in fine КТ, и затова

нареждане на работодателя при упражняване на управленската му работодателска власт³⁹; формално административно нарушение на трудовото законодателство; недопустимо временно отстраняване от работа на работника или служителя, което причинява на последния имуществена вреда⁴⁰; неизпълнение от работодателя на негово юридическо задължение в съдържанието на трудовото правоотношение и поради това изпълва съдържанието на основанието за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ и на чл. 327, ал. 1, т. 3, предл. второ КТ⁴¹. В крайна сметка всички тези същности на незаконния принудителен неплатен отпуск се субсумират към нарушение от страна на работодателя на основното конституционно право на труд на работника или служителя, разбирано в неговите аспекти на проявление в рамките на съществуващо индивидуално трудово правоотношение.

IX. В заключение на направения доктринален анализ могат да се изведат следните правни изводи и препоръки към българския законодател и правоприложител.

При състояние на престой в предприятието (спиране на работата) работодателят няма възможността да предлага на работниците и служителите да ползват неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Такова предложение на работодателя (независимо от мотивите, които има, за да го направи, вкл. и позоваване на съдебна практика на ВКС и административна

едностранното изменение на трудовото правоотношение от работодателя е недопустимо, и следователно и незаконно.

³⁹ Вж. и **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I..., 396 – „имуществената отговорност... има своето основание в противоправното нарушаване на правата на работника или служителя от работодателя по трудовото правоотношение. То се осъществява чрез нарушаване на предпоставките за упражняване на разпоредителните правомощия на работодателя”.

⁴⁰ 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 индивидуалното трудово правоотношение. Това временно отстраняване от работа е незаконно (неправомерно), именно защото не е налице фактическият състав за предоставяне на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ или с изречение на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ – „работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие” (въпреки възможната критика относно съществуването на това основание за прекратяване на трудовото правоотношение).

Следва да се приеме, че недопустимото едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя е една от възможните хипотези на незаконно временно отстраняване от работа по смисъла на чл. 214 КТ. Вредата, която претърпява работника или служителя, който е ползвал недопустим принудителен неплатен отпуск, се изразява в пропускането на възможността да получи трудово възнаграждение срещу престаирана от него работна сила (тя е могла да бъде престаирана, ако работникът или служителят не е бил в отпуск). Невъзможността да престаи в резултат на отстраняването (в случая принудителния неплатен отпуск) го лишава именно от възможността да получи трудово възнаграждение. Вредата е имуществена от категорията пропусната полза.

⁴¹ При изследването на фактическия състав на основанието за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ проф. В. Мръчков посочва, че „по действащото законодателство работодателят няма такова право (има се предвид правото на работодателя едностранно да предостави неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие, което като обобщена констатация не е вярно, защото действията разпоредбата на чл. 54, изр. първо НРВПО – бел. моя) и неговото волеизявление да му разпореди да ползва такъв отпуск е незаконно” (подч. мое, Ив. Ст.). **Мръчков, В.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*, 973.

практика на МТСП) е незаконно, защото е *contra legem*, дори и да очаква съгласието на работника или служителя, адресат на предложението. Последващото съгласие на работника или служителя за ползване на предложен му неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за времето на престоя в предприятието, не санира незаконността на предложението на работодателя. Когато законът не дава право на един правен субект да направи нещо, а още повече забранява определено поведение, обстоятелството, че друг правен субект, обикновено адресат по някакъв начин на поведението на първия правен субект, дава своето съгласие за такова поведение, то това съгласие няма правно значение (не може да санира незаконността на поведението на първия правен субект). *De lege lata* ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да стане само и единствено при направено първо по време искане от работника или служителя, а едва след това да последва евентуалното разрешение от работодателя.

Съвсем друг е въпросът, дали не трябва да се помисли, подобно на хипотезата на едностранно предоставяне на ползването на платения годишен отпуск без съгласието на работника или служителя по време на престой повече от 5 работни дни (чл. 173, ал. 4, предл първо КТ), при същата или по-тежка откъм фактически състав материалноправна предпоставка (повече работни дни състояние на престой), работодателят да има право (уредена в закона възможност) едностранно да предоставя и неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ без съгласието на работника или служителя. Размерът на принудителния неплатен отпуск в този случай при всяко положение следва да бъде ограничен като брой работни или календарни дни. Също така, времето на принудителен неплатен отпуск при престой в предприятието следва да се признава за трудов стаж, респ. да се зачита за осигурителен стаж, особено ако е над 30 работни дни в една календарна година. С други думи, може да се „възкреси”, след съответните промени в съдържанието, разпоредбата на § 3д, ал. 1 ПР на КТ⁴², или да се използва като модел и сега действащата разпоредба на чл. 54, изр. първо НРВПО.

Възможно е също законодателят да създаде поредност във възможностите, които да има работодателят при продължителен престой в предприятието, а не право на дискреционна преценка на работодателя и използване на едната или другата възможност по целесъобразност. Например при престой от 5 работни дни се предоставят за принудително ползване 5 работни дни от платения годишен отпуск на работника или служителя, като работодателят запазва и възможността едностранно да измени мястото и/или характера на работата по чл. 120, ал. 1 КТ. При условие, че престоят продължава повече от 15 работни дни (като 5-те

⁴² Коментар на вече недействащата разпоредба на § 3д, ал. 1 ПР на КТ вж. в **Стайков, Ив.** Допустимо едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя без съгласието на работника или служителя, 174-181, 187-191.

работни дни вече използван платен годишен отпуск няма да се включат в тези 15 работни дни престой, т.е. новите 15 работни дни престой ще се броят от датата на завръщане на работника или служителя от ползвания платен годишен отпуск), работодателят да има субективно право едностранно да предостави например 15 работни дни неплатен отпуск (тук има смисъл продължителността (срокът) да се брой в работни, а не в календарни дни). Ползването на този неплатен отпуск ще бъде юридическо задължение на работника или служителя (но и негово субективно право по време на самото ползване), подобно на положението при действащата разпоредба на чл. 54, изр. първо НРВПО, и затова не казвам, че се предоставя неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Ако в бъдеще чрез допълнение в Кодекса на труда, се уреди такава законова хипотеза, това ще бъде вид законоустановен принудителен неплатен отпуск, единосъщ по вид, като сега уреденият неплатен отпуск в чл. 54, изр. първо НРВПО.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. **Александров, Андр.** Правилните решения на 120 казуса пред работодателя. Наръчник. София: „Резон България“ ЕООД, 2016, с. 125-136, 248-249.
2. **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
3. **Василев, Л.** Гражданско право. Обща част. 2. изд. Нова ред. акад. Ч. Големинов. Варна: ИК „ТедИна“, 1993.
4. **Велев, Велчо Хр.** Коментар на Кодекса на труда. София: ДИ „Наука и изкуство“, 1953; 2. прераб. изд. със заглавие Коментар на Кодекса на труда: Трудови правоотношения, 1954.
5. **Великова-Стоянова, Алб.** Същност и условия за работа от разстояние. – В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, с. 263-276.
6. **Джерев, Ал.** Гражданско право. Обща част. Книга първа. С.: Академично издателство „Проф. Марин Дринов“, 1994.
7. **Златинов, Д., Д. Мирков.** Съдебна практика по трудови дела 1955–1960 г. Сборник. София: ДИ „Наука и изкуство“, 1960.
8. **Милованов, Кр.** Преместване на работниците и служителите на друга работа. С.: Издание на БАН, 1972.
9. **Милованов, Кр.** Трудов договор. Сключване, изменение, прекратяване. 2. прераб. и доп. изд. С.: ИК „Труд и право“, 2008.
10. **Мингов, Ем.** Общите основания за прекратяване на трудовия договор. – В: Юбилеен сборник в памет на проф. Витали Таджер. С.: Сиби, 2003, с. 304-327.

11. **Мингов, Ем.** Прекратяване на трудовия договор поради общи основания. С.: Сиби, 2004.
12. **Миронов, Вл. И.** Трудовое право: Учебник для вузов (+CD). СПб: ООО „Питер Прес”, 2009.
13. **Михайлов, Б.** Правен режим на отпуските. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1982.
14. **Михайлов, Б.** Правен режим на отпуските. Коментар–справочник. С.: ДИ „Д-р Петър Берон”, 1988.
15. **Мръчков, В.** Уволнение по безвиновни основания. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1966.
16. **Мръчков, В.** Трудово право. Специална част. С.: Сиби, 1997.
17. **Мръчков, В.** Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове през 1997-2015 г. – Юридически свят, 1999-2015, № 2.
18. **Мръчков, В.** Ограничения за превръщането на безсрочния в срочен трудов договор за определено време. – В: Трудови отношения 2007 г. Книга-годишник. С.: ИК „Труд и право”, 2007, с. 438-440.
19. **Мръчков, В.** Критичен преглед на практиката на Върховния касационен съд по трудови спорове. 2001-2005 г. С.: „РААБЕ България” ООД, 2007.
20. **Мръчков, В.** Практиката на Върховния касационен съд по превръщането на безсрочния в срочен трудов договор за определено време. – В: Трудови отношения 2009 г. Книга-годишник. С.: ИК „Труд и право”, 2009, с. 460-461.
21. **Мръчков, В.** Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение. – В: Трудови отношения 2009 г. Книга-годишник. С.: ИК „Труд и право”, 2009, с. 578.
22. **Мръчков, В.** Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010.
23. **Мръчков, В.** Допълнение на Кодекса на труда – работата от разстояние. – Труд и право, ХХ, 2011, № 11, с. 5-20.
24. **Мръчков, В.** Трудово право. 9. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2015.
25. **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 12. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016.
26. **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. С.: Софи-Р, 1995.
27. **Пенчева, Цв.** Прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение (чл. 331 от КТ). – Съвременен право, XII, 2001, № 3, с. 103-110.
28. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
29. **Рачев, Ф.** Гражданско право. 2. изд. С.: УИ „Стопанство”, 2001.
30. **Сербезова, Ст. – В: Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов.** Наръчник по трудови отношения. С.: ИК „Труд и право”, 2001, с. 167, 171-172.
31. **Симеонова, Ст.** Правен режим на отпуските. С.: Дикта-интелект, 1994.

32. **Средкова, Кр.** Трудово право. Обща част. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2010.
33. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2011.
34. **Стайков, Ив.** Правна уредба на работата от разстояние. – Научни трудове. Том 51, серия 7 – Правни науки. Сборник с научни доклади от научна конференция РУ & СУ '12. Русе: Издателство на Русенския университет „Ангел Кънчев“, 2012, с. 225-230.
35. **Стайков, Ив.** 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.
36. **Стайков, Ив.** 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. София: Издателство на Нов български университет, 2016, с. 163-193.
37. **Стайков, Ив.** 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“. Велико Търново: Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, 2017, с. 149-158.
38. **Ташев, Р.** Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. изд. С.: Сиби, 2010.
39. **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1972.
40. **Христов, Ч.** – В: **Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов.** Наръчник по трудови отношения. С.: ИК „Труд и право”, 2001, с. 216.
41. **Шопова, С., М. Пенева, В. Маринова.** Коментар на Кодекса на труда 2008 г. С.: Изд. „Икономика прес” & Р-Консулт ЕООД, 2008.