

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Characteristics of the right to leave

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2015

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/106760/>
MPRA Paper No. 106760, posted 23 Mar 2021 07:31 UTC

ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРАВОТО НА ОТПУСК

Ивайло Стайков

Резюме: Предмет на научното изследване е анализът на правната характеристика на правото на отпуск като субективно право. Аргументирана е тезата, че от гледна точка на видовата класификация на субективните права, правото на отпуск е субективно преобразуващо трудово право. Упражняването на правото на отпуск (неговото ползване) е разглеждано като хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение.

Ключови думи: отпуск, субективно право, трудово правоотношение, работодател, работник или служител, трудов закон, трудово право, правни гаранции

I. Правното понятие „субективно право“ е едно от основните в понятийния апарат на теорията на правото и в частност – на всеки правен отрасъл¹. Предмет на научното изследване е анализът на правната характеристика на правото на отпуск като субективно трудово право. Аргументирана е тезата, че от гледна точка на видовата класификация на субективните права, правото на отпуск е субективно преобразуващо трудово право. Упражняването на правото на отпуск (неговото ползване) е разглеждано като хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение².

II. 1. Правото на отпуск е субективно право³. Това съждение се нуждае от две съществени уточнения.

1.1. Първото уточнение се отнася до това, че в трудовоправната теория, по повод видовете отпуски, се разграничават понятията „субективно право“ и „правна възможност“. Всички автори, които са разглеждали проблематиката на отпуските, 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 възможност⁴.

¹ За общотеоретичната същност и значение на юридическите (правните) явления, понятия и категории вж. **Ганев, В.** Научна и правна синтеза. – В: Год. СУ, ЮФ. Том 20, 1925, с. 442-456; **от него:** Правните понятия. – В: Год. СУ, ЮФ, Том 26, 1931, с. 1-20; **Бержел, Ж. Л.** Обща теория на правото. С.: ЮЗУ „Неофит Рилски“ и Консултантска агенция „Л-КА“ ООД, с. 224-246.

² Настоящото научно изследване е съобразено с действащото законодателство към 25 септември 2015 г.

³ Вж. за общотеоретичната същност на субективното право **Бойчев, Г.** Курс по обща теория на правото. С увод в методологията на юриспруденцията. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 311-337; **Колев, Т.** Теория на правото. С.: Сиела, 2015, с. 346-369; **Милкова, Д.** Обща теория на правото. 2. изд. С.: Албатрос, 2007, с. 149-153; **Михайлова, М.** Теория на правото. С.: Феней, 2002, с. 83-111; **Ташев, Р.** Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2010, с. 285-292. За субективните граждански права вж. **Василев, Л.** Гражданско право. Обща част. 2. изд. Нова редакция акад. Ч. Големинов, Варна: ИК „Тедина“, 1993, с. 78-84; **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1972, с. 165-166; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том I. С.: Софи-Р, 1995, с. 157-159; **Рачев, Ф.** Гражданско право. 2. изд. С.: УИ „Стопанство“, 2001, с. 142-190.

⁴ Тезата за съществуването на отпуск, който е само правна възможност, но не е субективно право, се среща за първи път в курса по трудово право на проф. Любомир Радоилски. При действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.), проф. Любомир Радоилски определя неплатения отпуск по чл. 58, ал. 1 КТ 1951 г., като „отпуск, който не представлява право на работника, а само правна възможност, тъй като предприятието, учреждението и организацията имат право да откажат даването на отпуска, ако това е във вреда на производството или службата“. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957, с. 372.

По повод анализа на конститутивните признаци на отпуска проф. Васил Мръчков посочва, че „действащото право моделира отпуска по различен начин. В редица случаи правото на отпуск е въздигнато в субективно право с всички произтичащи от това правни последици за неговите гаранции и защита при реалното му ползване. Това е най-високата степен за правно признаване и утвърждаване на отпуските като социално благо, обградено със солидна правна защита. [...] В други случаи на отпуска е отредена по-ниска степен на правно утвърждаване. Той е уреден като правна възможност на работника или служителя. Предоставянето и ползването му в тези случаи зависи от преценката на работодателя“.

Отпускът-правна възможност на работника или служителя, чийто типичен представител е неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, се превръща в субективно право на работника или служителя по определен от закона правен механизъм. 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, който може да се разглежда като частна хипотеза на изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните по чл. 119 КТ⁵. Изменението е по дефиниция за определено време. 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. Ползването на разрешената неплатен отпуск е упражняване на същинско субективно трудово право. След като работодателят разреши уреденият в закона като правна възможност отпуск, той се превръща в пълноценно субективно право на работника или служителя и съществува в правната действителност като такова през целия период на неговото реално ползване. Работникът или служителят е освободен от юридическото си задължение да изпълнява трудовата си функция (да престира работната си сила) и произтичащите от нея други трудови задължения, като трудовото правоотношение продължава да съществува. Работодателят е длъжен да търпи така създаденото фактическо и правно положение⁶.

1.2. Второто уточнение е свързано с някои законови хипотези на едностранно предоставяне на отпуск от работодателя без съгласието на

Мръчков, В. Трудово право. 9. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2015, с. 366-367. Върху разграниченото отпуск-субективно право и отпуск-правна възможност проф. Васил Мръчков се спира и във връзка с въпроса за правните гаранции за ползването на отпуските. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 395-396.

Същото становище се застъпва и от проф. Красимира Средкова по повод анализа на понятието и правната характеристика на отпуска, както и при видовото деление на отпуските на платени и неплатени. Авторката определя неплатеният годишен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като „правна възможност, чието реализиране зависи от съгласието на работодателя”. **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2011, с. 207-208, 210-211, както и при характеристиката на отделните отпуска (напр. платеният учебен отпуск – с. 215). На друго място проф. Красимира Средкова посочва, че този „неплатен годишен отпуск не е субективно право, а правна възможност на работника или служителя. Ползването на такъв отпуск зависи не само от желанието на работника или служителя, но и от преценката на работодателя дали и кога да го предостави”. **Средкова, Кр.** – В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 11. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2013, с. 552.

Професор Атанас Василев посочва, че „неплатеният отпуск, уреден в чл. 160, ал. 1 КТ, е всъщност една правна възможност, която поначало дори не е необходимо да се урежда специално в закона. Правният смисъл от уредбата на този отпуск може да се открие в разпоредбата на ал. 3 на чл. 160 КТ”. **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 257.

Видова класификация на отпуските съобразно критерия дали са субективно право или са само правна възможност е направена от Стефанка Симеонова. Авторката определя неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като „правна възможност за работника или служителя, а не субективно право. Това означава, че въпреки изричното искане от страна на работника или служителя, работодателят не е длъжен да разреши този вид отпуск”. **Симеонова, Ст.** Правен режим на отпуските. С.: Дикта-интелект, 1994, с. 3, 32-35.

Вж. също **Панайотов, Б.** Работно време, отпуска и почивки. С.: Дикта-интелект, 1993, с. 35; **Сербезова, Ст.** – В: **Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов.** Наръчник по трудови отношения. С.: ИК „Труд и право”, 2001, с. 274 (видове отпуска според различни признаци), с. 280 („неплатеният отпуск по чл. 160 КТ е правна възможност, а не лично право на работника или служителя. Неговото разрешаване зависи единствено от волята на работодателя.”); **Коев, Ст.** Трудово право. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър”, 2008, с. 129.

⁵ За споразумението по чл. 119 КТ като вид договор на трудовото право вж. **Мръчков, В.** Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 121-133; **от него:** Трудово право. Цит. съч., с. 301; В: **Коментар на Кодекса на труда.** Цит. съч., с. 374; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 178-179; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 117-118.

⁶ Тази правна конструкция съм аргументирал в **Стайков, Ив.** Субективни права и правни възможности в трудовото право – научен доклад, изнесен пред научна конференция „Право и права” в памет на проф. д-р Росен Ташев, 3 ноември 2015 г., СУ „Св. Кл. Охридски” (под печат).

работника или служителя. В този случай може да се постави под съмнение същността на отпуска като субективно право на работника или служителя.

Съгласно чл. 173, ал. 4 КТ работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие по време на престой повече от 5 работни дни, при ползване на отпуска от всички работници и служители, както и в случаите, когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал отпуска си до края на календарната година, за която се отнася. Тези три изчерпателно уредени хипотези са свързани с реда за ползване на платения годишен отпуск. Тяхната правна уредба е проявление на производствената (икономическата) функция на трудовото право, т.е. отчита интересите на работодателя. Това едностранно предоставяне на ползване на платения годишен отпуск, и както изрично посочва Кодексът на труда без съгласието на работника или служителя, е проява на работодателската управленска власт. Това право на работодателя е негово субективно трудово потестативно право, което е включено в законовото съдържание на индивидуалното трудово правоотношение.

Но това изрично уредено право на работодателя по никакъв начин не изключва същността на платения годишен отпуск като субективно право на работника или служителя⁷. Изрично в чл. 155, ал. 1 КТ е уредено, че всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск. Това субективно право на работника или служителя е в законовото съдържание на трудовото правоотношение. Трите посочени законови хипотези са свързани с особеност при упражняването на правото на платен годишен отпуск, т.е. с неговото ползване, а не със същността му. Това следва и от систематическото тълкуване на чл. 173, ал. 4 КТ – разпоредбата систематически е включена в раздела за ползването на платения годишен отпуск. Правото на работодателя за едностранно предоставяне на ползването на платения годишен отпуск не се отразява върху същността на този вид отпуск, както и върху неговата продължителност (размер). Между отпуска като субективно право и реда за упражняване на субективното право (ползване на отпуска) има съществена разлика, която е отражение на самата същност и социално-правно предназначение на отпуска, независимо от неговия вид.

Не се накърнява характера на субективно право и на отпуска при временна неработоспособност. Този вид отпуск се разрешава от здравните органи (чл. 162, ал. 2 КТ) – орган на медицинската експертиза на временната неработоспособност. Издаденият болничен лист като индивидуален административен акт е задължителен за изпълнение и за двете страни на трудовото правоотношение. Въпреки този специфичен механизъм за възникване на правото на отпуск за временна неработоспособност, този отпуск е същинско право на работника или служителя.

В краткия период 30.07. – 31.12.2010 г. съществуваше възможността за предоставяне на неплатен отпуск от работодателя без съгласието на работника или служителя (вж. § 3д от ПР на КТ). И в този случай, при започнало ползване на отпуска, работникът или служителят имаше субективно право на отпуск, с всички произтичащи от това правни последици⁸.

⁷ Професор Красимира Средкова посочва, че законът е предвидил „отклонение от принципа, че като субективно право на работника или служителя този отпуск се ползва само с негово съгласие“, като посочва и Указание на МТПС № 92-00-38 от 1.03.1995 г. **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 608.

⁸ Вж. подробно **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. С.: Издателство на НБУ, 2016, с. 163-193.

2. Правото на отпуск е субективно трудово право от гледна точка на правно-отрасловата му принадлежност. Негов титуляр е работникът или служителят като страна на индивидуалното трудово правоотношение и е част от съдържанието на това правоотношение⁹. Това право проявява своето действие при неговото упражняване на плоскостта на индивидуалното трудово правоотношение, независимо от основанието, от което е възникнало (трудов договор, конкурс, избор, индивидуален административен акт). И последиците от неговото упражняване засягат пряко действието и съдържанието на трудовото правоотношение.

3. В преобладаващият брой случаи субективното право на отпуск се включва в законовото съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. Така е при отпуските, които възникват *ex lege*¹⁰, независимо от спецификите в реда за тяхното ползване (упражняването на правото на отпуск). При отпуските-правна възможност, субективното право на отпуск възниква от споразумението (договора) по чл. 119 КТ, което се сключва между работника или служителя и работодателя като страни на трудовото правоотношение (напр. неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ), или от колективен трудов договор и/или трудов договор (вж. платения или неплатен служебен или творчески отпуск по чл. 161, ал. 1 КТ; учебните отпуски). Това е съществената особеност и разлика на този вид отпуск в сравнение с 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 (трудов договор или договор по чл. 119 КТ), респ. колективен трудов договор, съдържанието на това трудово правоотношение се обогатява с още едно субективно трудово право в патримониума на работника или служителя. Правопораждащият (конститутивен, правоучредяващ) юридически факт за възникването на субективното право на отпуск в съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение е споразумение по чл. 119 КТ, трудов договор или колективен трудов договор¹¹. В този случай субективното трудово

⁹ Отпуск, респ. субективно право на отпуск, има и в съдържанието на служебното правоотношение (вж. чл. 56-66 ЗДСл). Държавните служители изпълняват длъжността си въз основа на комплексно правоотношение, което включва в себе си относително обособените служебно и трудово правоотношение. Тази теза съм изложил накратко по друг повод в **Стайков, Ив.** Характер на правоотношението, въз основа на което членовете на Съвета за електронни медии изпълняват длъжността си. – В: Медиите в България: 25 години по-късно. Национална научно-практическа конференция. Съставител и научен редактор Райна Николова. С.: Издателство на Нов български университет, 2015, с. 170-182, бел. 13 под линия, както и цит. там автори. В действителност всички посочени автори приемат, че и по служебното правоотношение или друго публично правоотношение, подобно на него (т.е. независимо дали се отнася за държавните служители по Закона за държавния служител или за тези по други специални закони) се простира работна сила, полага се зависим труд за другото, но в същото време прокарват ясна разграничителна линия между това правоотношение и трудовото правоотношение. Крайният резултат от това теоретично положение е, че правната уредба на служебното правоотношение и сродните нему други публични правоотношения не се включват в предмета на правно регулиране на трудовото право. Вж. така **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 31-32, 55-57.

Тази проблематика е обсъждана и в мотивите на реш. № 12 от 11.11.2010 г. на Конституционния съд по конст. дело № 15 от 2010 г., в което се приема, че „от един юридически факт – индивидуалния административен акт, възникват задължително две правоотношения – административно и трудово“. Вж. несъгласие по отношение на тези мотиви **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 56 (бел. 3 под линия).

¹⁰ За използването на латинския израз *ex lege* и за принципното положение, че няма и не може да има субективни права, задължения и правоотношения без юридически факти, които да са ги породили вж. **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1973, с. 166; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том II. С.: Софи-Р, 1996, с. 39; **Рачев, Ф.** Гражданско право. Цит. съч., с. 127, 129. Тезата, че правната норма може сама да породи правни последици без осъществяването на юридически факт се приема от проф. Живко Сталев. Вж. **Сталев, Ж.** Правни норми и юридически факти. – Социалистическо право, 1984, № 11, с. 3 и сл.

¹¹ За видовото деление на юридическите факти според предизвиканата от тяхното проявление промяна в правната действителност (според настъпилите правни последици) вж. **Колев, Т.** Теория на правото. Цит. съч., с. 319-327; **Милкова, Д.** Обща теория на правото. Цит. съч., с. 130-136; **Василев, Л.**

право на отпуск не се включва в законовото съдържание на трудовото правоотношение (така както е напр. при субективното право на основния платен годишен отпуск). Нововъзникналото субективно трудово право се включва в договорното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. Това е така, не само поради липсата на изрична правна уредба в законова разпоредба (в закона е уредена само правната възможност), но и поради правния механизъм на неговото възникване в правната действителност – споразумение между страните на трудовото правоотношение (трудов договор или договор по чл. 119 КТ) или колективен трудов договор. При отпуските-правна възможност възникналото субективно трудово право на отпуск има срочен характер – то съществува в съдържанието на трудовото правоотношение за времеви период на ползване на отпуска. В момента, в който изтече този времеви период, се прекратява и това субективно трудово право. При отпуските, които възникват *ex lege* и които са уредени като субективно право, е налице многократност при упражняване на правото на отпуск (класически пример за това е отново платеният годишен отпуск), като самото субективно право на отпуск съществува в съдържанието на трудовото правоотношение, докато последното се прекрати. Затова е и възможна хипотезата на погасяване по давност на ползването на платения годишен отпуск (чл. 176а КТ), но не и погасяване по давност на самото субективно право на този вид отпуск.

III. След като е възникнало в правната действителност субективното трудово право на отпуск се упражнява от неговия носител – работника или служителя. Ползването на всеки вид отпуск е упражняване на правото на отпуск. То се състои в определяне на вида, основанието, размера и времето, през което ще се ползва съответният отпуск от работника или служителя¹².

Отпускът трябва да бъде поискан за ползване от работника или служителя. По правната си същност искането представлява едностранно адресно волеизявление на работника или служителя, отправено до работодателя, в което се изразява воля за ползване на съответния вид отпуск. При едни отпускни искането се материализира в писмена молба, а в други – в писмено заявление. Употребата на понятията „молба” и „заявление” не е случайно¹³. Разликата в словоупотребата отразява различната правна същност и правно значение на искането за ползване на един или друг вид отпуск. Тя е следствие на действащата правна уредба на съответния вид отпуск – дали е субективно право или е само правна възможност на работника или служителя; какво е основанието за възникването му и социално-правното му предназначение; какъв е предвидения ред за неговото упражняване (ползване).

Гражданско право. Обща част. Цит. съч., с. 238; **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. Цит. съч., с. 169-170; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том II. Цит. съч., с. 43-45; **Рачев, Ф.** Гражданско право. Цит. съч., с. 135.

¹² Вж. така **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 387; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 234-236.

¹³ В правната литература, както и в правоприлагането, искането за ползване на всички видове отпускни, когато е в писмена форма (т.е. документът), се наименува „молба”. Изработени са типови образци (бланки), които се използват в практиката. Вж. така **Сербезова, Ст.** – В: *Наръчник по трудови отношения*. Цит. съч., с. 275 (за това, че „редът за ползване на посочените по-горе видове отпускни (това означава всички уредени в Кодекса на труда отпускни – бел. моя) се разрешава въз основа на подадена от работника или служителя писмена молба до работодателя”, което не е вярно, защото не всички отпускни по Кодекса на труда се разрешават от работодателя), както и с. 286 (общ образец на „молба от работника или служителя до работодателя за ползване на различни видове отпускни”, като в текста са посочени основния платен годишен отпуск, допълнителен платен отпуск и неплатен отпуск, т.е. видове отпускни, при които е необходимо разрешението на работодателя за ползването им, т.е. искането на работника или служителя действително следва да се именува като „молба”).

Когато не е необходимо разрешение от работодателя за ползването на отпуски (както е и при някои видове отпуски по Кодекса на труда – кратките целеви отпуски по чл. 157 КТ¹⁴; отпускът при временна неработоспособност по чл. 162 КТ; служебният неплатен отпуск по чл. 27, ал. 2, изр. първо ЗРТ¹⁵ – това са отпуски, които не само са субективно право на работника или служителя, но са и от вида отпуски, които възникват като субективно право *ex lege*, когато в правната действителност настъпи предвиденото в закона основание за това¹⁶), по-правилно е да се употребява понятието „заявление” като наименование на документа, който материализира в писмена форма искането на работника или служителя за ползването на този отпуск. С понятието „молба” следва да се именуват писмените искания за ползване на отпуски, при които има разрешаване от работодателя (както е при платения годишен отпуск и при неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ), т.е. е необходимо неговото волеизявление, за да може работникът или служителят да започне ползването на съответния отпуск. Следователно критерият за използване на едното или другото понятие (и правно-технически термин) е не дали съответният отпуск е субективно право или само правна възможност на работника или служителя, или пък дали е платен или неплатен, а какъв е редът за упражняване

¹⁴ Неправилно в някои съчинения се приема, че отпуските по чл. 157, ал. 1 КТ се разрешават от работодателя въз основа на молба от работника или служителя. Така **Сербезова, Ст.** – В: *Наръчник по трудови отношения*. Цит. съч., с. 278-279. За никакво разрешение от работодателя не може да става и дума – текстът на КТ е ясен – „работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя”, а не дори „е длъжен да му разреши”, какъвто правно-логически неправилен израз се използва в чл. 27, ал. 2, изр. първо ЗРТ. Затова и за ползването на целеви отпуск по чл. 157, ал. 1 КТ работникът или служителят подава до работодателя писмено заявление, а не молба, с приложен документ, който да удостоверява, че субективното право на съответния вид отпуск е възникнало. Правилно в тази връзка е посочено, че „тези целеви отпуски работникът или служителят може да поиска да ги ползва, само ако са налице посочените условия. Освен това той може и да се откаже от ползването им. Работодателят не може да откаже ползването на такъв вид отпуск, ако са налице необходимите основания”. Така **Панайотов, Б.** Работно време, отпуски и почивки. Цит. съч., с. 31-32. Вж. също **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 537 – „отпуските по чл. 157 КТ са субективно право на работника или служителя. [...] Работодателят не може да преценява дали да разреши отпуски и кога да го разреши. Основанията и времето за ползване на отпуски са посочени изрично и изчерпателно в законодателството”; **от нея:** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 235 – относно реда за ползване на тези отпуски, като авторката окачествява писмената заповед на работодателя в този случай като „декларация за ползване на отпуск”. Вж. и тезата на проф. Васил Мръчков относно „заповедта” на работодателя за ползване на някои отпуски. **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 389.

¹⁵ Уреденият в чл. 27, ал. 2, изр. първо ЗРТ неплатен служебен отпуск е не само субективно право на работника или служителя, но е и от вида отпуски, които възникват като субективно право *ex lege*. Въпреки използвания в закона израз „работодателят, ... са длъжни ... да разрешат неплатен отпуск за времетраенето на мандата”, в действителност не е необходимо съгласието (разрешението) на работодателя относно основанието, размера (продължителността) и времето на ползване на този вид отпуск.

¹⁶ Обстоятелството, че ползването на отпуски трябва да бъде поискано от работника или служителя, не влиза в противоречие с тезата, че тези видове отпуски възникват *ex lege*. Искането за ползване на отпуски е упражняване на вече възникнало субективно право на отпуск. Работникът или служителят може да упражни субективното си право, но може и да не го упражни. Упражняването, респ. неупражняването на субективното право от неговия носител е част от същността на самото субективно право (изключение от това принципно положение има тогава, когато субективното право е едновременно и юридическо задължение, напр. при отпуски поради временна неработоспособност – задължението на работника или служителя да спазва предписаното от органа на медицинската експертиза на работоспособността).

Тези видове отпуски са от категорията отпуски, които не само представляват субективно право на работника или служителя, но и които работодателят е длъжен да разреши във времето и в рамките на установената от закона тяхна продължителност. Работодателят не разполага с никаква дискреционна преценка (няма право да преценява дали и кога да ги предостави). В случай, че работодателят издаде заповед за ползването на отпуски, тя има само декларативно, но не и конститутивно значение.

(ползване) на съответния отпуск, в смисъл дали се изисква разрешаването му от работодателя или не¹⁷.

IV. Правната същност на всеки вид отпуск е период от време, през което работникът или служителят е освободен от юридическото задължение да изпълнява трудовата си функция (да престира работната си сила) и произтичащите от нея други трудови задължения, като трудовото правоотношение продължава да съществува¹⁸. Упражняването на субективното трудово право на отпуск (неговото ползване) има като правна последица промяна в осъществяването (динамичното развитие) на трудовото правоотношение. Това трудово правоотношение продължава да съществува между страните му в правната действителност като правно явление, но то преустановява своето активно и пълноценно осъществяване – неговото действие и активно състояние е спряно (суспендирано). През времето на ползването на отпуска трудовото правоотношение е до голяма степен изпразнено от съдържание, защото не се изпълнява основното юридическо задължение на работника или служителя – да изпълнява работата, за която се е уговорил (трудова функция), т.е. задължението за предоставяне (престиране) на работната сила (вж. чл. 124 КТ и голямата част от задълженията по чл. 126 КТ, свързани с непосредственото изпълнение на трудовата функция). Това е правната последица и новосъздаденото правно положение при ползването на всеки един вид отпуск.

Упражняването на субективното право на отпуск (неговото ползване) е правопроменящ юридически факт спрямо самото действащо индивидуално трудово правоотношение. Ползването на отпуска следва да се разглежда и като хипотеза на изменение на трудовото правоотношение. Изменение, защото е налице съществена промяна в съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение. Аргумент за тази теза се съдържа в самото позитивно трудово право. Съгласно чл. 118, ал. 1 КТ работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение, освен в случаите и по реда, установени в закона¹⁹. Такъв

¹⁷ В Кодекса на труда се използва и понятието „уведомяване“ (чл. 159, ал. 3, чл. 167а, ал. 7 КТ), като в някои разпоредби се посочва, че то трябва да бъде в писмена форма (чл. 171а, чл. 173, ал. 9 КТ). Въпросът е за съотношението между понятията „искане“, „уведомяване“ и „заявление“. В трудовото законодателство, в правната теория, съдебната практика и в ежедневието, се използват различни понятия – молба, заявление, искане, поискване, уведомление, пожелаване за ползване на отпуск (чл. 168, ал. 1 КТ). Под понятието „искане“ следва да се разбира материализиране на съдържанието на волеизявлението (обективизиране на човешка воля). Понятието „уведомяване“ може да се разглежда като синоним на „искане“, но и като искане с допълнителни модалитети – напр. предвиден в закона срок, преди определен времеви момент, в които искането трябва да бъде направено и да достигне до знанието на неговия адресат. Понятието „заявление“ има съдържанието на документ, т.е. правен акт, в който се обективизира в писмена форма едно искане. Вж. в този смисъл за съотношението между заявление и уведомление **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 588, по повод реда за ползване на отпуска за отглеждане на дете до осемгодишна възраст (чл. 167а, ал. 7 КТ).

¹⁸ Тази теоретична дефиниция на понятието „отпуск“ е безспорна в българската правна литература. Вж. **Янулов, Ил.** Трудово право. 2. изд. С.: Университетска печатница, 1948, с. 230-231; **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. Цит. съч., с. 363; **Милованов, Кр.** Трудово право. Част първа. С.: НИПП „Г. Димитров“, 1988, с. 96-97; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 215-216, 237; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 365-366; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 207; **от нея:** В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 527.

¹⁹ За принципа на определеност, стабилност и едностранна неизменност на трудовото правоотношение вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. Цит. съч., с. 263-264; **Христова, Ел.** Проблеми на стабилността на трудовите отношения. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1971, с. 84-86; **Милованов, Кр.** Преместване на работниците и служителите на друга работа. С.: Изд. на БАН, 1972, с. 9-36; **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 177; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 300-302; **Средкова, Кр.** Трудово право на Република България. Изменение на трудовото правоотношение. С.: УИ

„случай“ и такъв „ред“ на едностранна промяна на съдържанието на трудовото правоотношение от страна на работника или служителя е установен в закона чрез правната уредба на различните отпуски. Правният извод важи за всички видове отпуски, които са уредени в действащото трудово законодателство. Тъй като по дефиниция всеки вид отпуск има определена във времето продължителност (уредена в нормативен акт, договорена в колективен трудов договор и/или в трудовия договор, или в споразумение по чл. 119 КТ) – няма безсрочен отпуск, то тази хипотеза на изменение на трудовото правоотношение е винаги за определено време. От друга страна, времето на ползване на отпуска е юридически факт от категорията на юридическите състояния и правоподдържащ (правосъхраняващ) юридически факт за същото трудово правоотношение.

В трудовоправната литература ползването на който и да е вид отпуск не се разглежда като хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение. Инцидентно, по повод служебния отпуск по време на активна служба в доброволния резерв по чл. 158 КТ, проф. Красимира Средкова посочва, че „с упражняването на субективното право на този служебен отпуск се внася временна промяна в съществуващото трудово правоотношение – спира се изпълнението на трудовата функция от работника или служителя“²⁰. Професор Васил Мръчков посочва като един от признаците на правното понятие за отпуска, че той „води до съществена промяна във функционирането на трудовото правоотношение: то преустановява своето активно и пълноценно съществуване. Неговото действие и активно състояние е спряно, след което то отново ще бъде заменено от подновяване на активното му функциониране“²¹.

V. Субективното право на всеки вид отпуск 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 насрешна страна на индивидуалното трудово правоотношение²².

В правната литература проф. Красимира Средкова поддържа тезата, че правото на отпуск е „от групата на притезателните права – волеизявлението на работника или служителя задължава насрешната страна по трудовото правоотношение да извърши определено действие – „работодателят е длъжен да разреши“ отпуска по изричния израз на закона“²³. Правният извод е по повод неплатения отпуск за работа в институции на Европейския съюз и в международни правителствени организации по чл. 169, ал. 2 КТ. Професор Красимира Средкова, без да генерализира становището си, определя и правото на други видове отпуск като субективно притезателно право на работника или служителя – отпускът за бащинство при раждане на дете по чл. 163, ал. 7 КТ; отпускът за отглеждане на дете до двегодишната му възраст, настанено при

„Св. Кл. Охридски“, 1997, с. 5-8; **от нея:** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 114-116.

²⁰ **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 548.

²¹ **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 366.

²² За субективните преобразуващи права вж. **Милкова, Д.** *Обща теория на правото*. Цит. съч., с. 153-154; **Ташев, Р.** *Обща теория на правото. Основни правни понятия*. Цит. съч., с. 302-304; **Василев, Л.** *За преобразуващите субективни граждански права*. – *Правна мисъл*, 1958, № 2, с. 3-23; **Таджер, В.** *Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I*. Цит. съч., с. 177-181; **Павлова, М.** *Гражданско право. Обща част. Том I*. Цит. съч., с. 180-184; **Мръчков, В.** *Субективни преобразуващи трудови права*. – В: *Актуални гражданскоправни проблеми*. С.: Изд. на БАН, 1983, с. 243-259.

²³ **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 554.

близки и роднини или в приемно семейство по чл. 164а, ал. 1 КТ; неплатеният отпуск за отглеждане на дете до осемгодишна възраст по чл. 167а, ал. 1 КТ²⁴.

Освен самата правна същност на отпуска, правното действие, което настъпва при упражняването на правото на отпуск (ползването на отпуска), реда за упражняване на правото на отделните видове отпуска, аргумент за потестативния характер на правото на отпуск, е предвиденият от закона ред за защита на това субективно трудово право. Не е възможен (недопустим е) осъдителен иск за реално изпълнение на субективното право на отпуск (да се осъди работодателя да разреши, да предостави ползването на отпуска), т.е. не е възможно принудителното му осъществяване по съдебен ред чрез средствата на държавната принуда. Непредоставянето от работодателя на ползването на отпуск, който е субективно право на работника или служителя не се включва в съдържанието на понятието за правен трудов спор относно „изпълнението на трудовите правоотношения“ по смисъла на чл. 357, ал. 1 КТ. Недоустим е такъв осъдителен иск, предявен от работника или служителя „за да възстанови правото си, когато то е нарушено“, нито положителен установителен иск, предявен от работника или служителя, „за да установи съществуването на едно право“ (правото на отпуск в съдържанието на трудовото му правоотношение), нито отрицателен установителен иск, предявен от работодателя, „за да установи несъществуването на едно право“ (правото на отпуск на конкретен работник или служител, с който е в трудово правоотношение) на основание чл. 124, ал. 1 ГПК. При липса на доброволно изпълнение на притезателно право, защитата му се осъществява чрез установителни и осъдителни иски и може да бъде осъществено принудително или ако това не е възможно, може да се получи от правоимащия паричният еквивалент на дължимия резултат²⁵.

Аргумент за непритезателния характер на правото на отпуск може да се изведе и от разпоредбата на чл. 358, ал. 2 КТ (начален момент на давностните срокове по трудови спорове). По отношение на правото на отпуск не може да се определи денят, в който то става изискуемо. Вярно е, че за всеки вид отпуск може да се определи денят, в който правото е могло да бъде упражнено. Ако се приеме, че е възможен иск за реално изпълнение, то погасителната давност за него ще бъде три години (общата давност по трудови спорове по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ), която ще тече от деня, в който правото на отпуск е могло да бъде упражнено. Но този правен извод няма как да се съотнесе с други разрешения на закона за отделните видове отпуска – погасяването с двегодишна давност на правото на ползване на платения годишен отпуск (чл. 176а КТ) и с неговото социално-правно предназначение (да се ползва през календарната година, за която се отнася – чл. 173, ал. 5, изр. първо КТ); ползването на учебните отпуска – „във време, определено от работника или служителя в зависимост от организацията на учебния процес“ (чл. 171а КТ); невъзможността да се отлага ползването на отпуска на синдикалните дейци (чл. 159, ал. 4 КТ); социално-правното предназначение на отпуските поради временна неработоспособност, бременност, раждане и отглеждане на деца, кратките целеви отпуска по чл. 157, ал. 1 и 2 КТ. Поради потестативния характер на правото на отпуск Кодексът на труда урежда други начини за защита на субективното право, когато то е нарушено. По отношение на правото на платен годишен отпуск това е самопомощта и самозащитата по чл. 176, ал. 3 КТ. Санкционен характер спрямо работодателя има и основаниято за едностранно прекратяване на

²⁴ Средкова, Кр. – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 556, 575, 582.

²⁵ Вж. така Павлова, М. *Гражданско право*. Обща част. Том I. Цит. съч., с. 169.

трудовия договор от работника или служителя без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 3, предл. второ КТ – когато работодателят не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт. Сред тези „други задължения“ е и трудовото задължение на работодателя по отношение предвидения от закона ред за ползване на различните видове отпуски²⁶. Това е правната санкция, когато работодателят не предостави отпуск, който е субективно право на работника или служителя. Доколкото законовото разрешение е адекватно, е друг въпрос, който тук не се обсъжда.

Субективното право на отпуск е от вида преобразуващи субективни права, които се упражняват извънсъдебно, както е при повечето субективни преобразуващи трудови права.

VI. Упражняването на субективното право на отпуск (неговото ползване), освен анализирания вече правна последица – изменение на трудовото правоотношение в разгледания смисъл, има и други правни последици, които се проявяват в приложимостта на няколко разпоредби от Кодекса на труда. С началото на ползването на отпуска възникват рефлексни (странични) правни последици, които също са в съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение²⁷. Това са нови субективни трудови права на работника или служителя, които в същото време са и правни гаранции за ползването на отпуска, както и съответни юридически задължения за работодателя. Въпреки, че същинското действие на индивидуалното трудово правоотношение е спряно (супендирано), то не е изпразнено от съдържание.

Подробно анализиране на тези рефлексни (странични) правни последици и нововъзникнали субективни трудови права на работника или служителя не е нужно. Те само ще бъдат посочени.

1. Съгласно чл. 175, ал. 1 КТ, когато през време на ползването на платения годишен отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск, ползването на платения годишен отпуск се прекъсва по неговото искане и остатъкът се ползва допълнително по съгласие между него и работодателя. В тази хипотеза на прекъсване на платения годишен отпуск законът дава правна уредба на ползването на няколко субективни трудови права на отпуск. Налице е 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 субективното право на платен годишен отпуск се дава предимство на упражняване на субективното право на новия отпуск. В същото време прекъсването на ползването на платения годишен отпуск играе ролята на правна гаранция за субективното право на нововъзникналия отпуск²⁸.

Прекъсването на ползването на платения годишен отпуск е субективно право на работника или служителя²⁹. По характера си това е субективно преобразуващо (потестативно) трудово право, което се упражнява извънсъдебно. При условие, че през време на ползването на платения годишен

²⁶ Вж. така изричното посочване на отпуските при анализа на това основание **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 601.

²⁷ За прякото (директно) и отразено (рефлексно) действие на юридическите факти вж. **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. Цит. съч., с. 173-174.

²⁸ Вж. подробно **Стайков, Ив.** 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.

²⁹ Това положение е безспорно в теорията и практиката. Вж. **Василев, Ат.** Трудово право. Цит. съч., с. 247; **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 610 и цит. съдебна и административна практика; **Стайков, Ив.** Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск. Цит. съч., с. 101.

отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск и при направено искане от работника или служителя, работодателят е длъжен да се съобрази с това искане, т.е. да понесе последиците от прекъсването на ползването на платения годишен отпуск на работника или служителя.

2. Съгласно чл. 176, ал. 1, т. 2, предл. първо КТ ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от работника или служителя, когато ползва друг вид отпуск. Между прекъсването на ползването и отлагането на ползването на платения годишен отпуск има съществена правна разлика. Разпоредбата е относима за всички видовете отпуски. Направените изводи относно прекъсването на ползването на платения годишен отпуск са относими и за тази хипотеза на отлагане на ползването на платения годишен отпуск. Ползването на друг вид отпуск води до възникване за работника или служителя на субективно потестативно право на отлагане на ползването на платения годишен отпуск.

3. Съгласно чл. 194, ал. 3 КТ сроковете за налагане на дисциплинарни наказания не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка. Едната хипотеза на спиране на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание е започнало ползване от работника или служителя на законоустановен отпуск. В разпоредбата се има предвид всеки вид отпуск, независимо дали е платен или неплатен, както и независимо от неговата продължителност и неговото социално-правно предназначение. Всъщност всеки вид отпуск по действащото трудово право е законоустановен, защото законът изрично урежда материалноправните предпоставки, при които възниква субективното право за ползването му, или предвижда те да бъдат създадени по договорен път – посредством колективен трудов договор или споразумение между страните на трудовото правоотношение.

4. 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). Понятието „разрешен отпуск” има същото смислово значение, както и в разпоредбата на чл. 175, ал. 1 КТ. Законното изискване за действието на тази хипотеза на предварителна закрила при уволнение е, че тя се прилага от момента, в който реално започва да се ползва отпускът, а не от момента, в който той е разрешен, или да е приключило ползването му. Социално-правното предназначение на тази закрила е да осигури спокойно ползване по предназначението на съответния отпуск. Видът на отпуска няма значение³⁰. Упражняването на субективното право на отпуск (започване на ползването на отпуска) води до възникване на хипотеза на предварителна закрила при уволнение за този работник или служител.

VII. Всички посочени хипотези имат двойк правен смисъл и двойко правно значение.

1. На първо място, те представляват странични (рефлексни) правни последици от упражняването на субективното право на отпуск. Основната и пряка (директна) правна последица е настъпилото изменение на индивидуалното трудово правоотношение, когато се упражни правото на отпуск (неговото ползване). При възникване на субективно право на отпуск, самото субективно право е правопораждащият юридически факт за възникването в

³⁰ Така **Мръчков, В.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*. Цит. съч., с. 1038; **от него:** Трудово право. Цит. съч., с. 662; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 480; **Филипова, Т.** Дисциплинарно уволнение. Пловдив: УИ „П. Хилендарски”, 2015, с. 231.

съдържанието на трудовото правоотношение на други субективни трудови права на работника или служителя – право да прекъсне или право да отложи 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 отпуск³¹. Тезата е относима за всички видове отпуски по действащото трудово право, независимо дали се приема, че те са в законното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение, уредени са като субективно право и възникват *ex lege*, или както е при неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, който е уреден като правна възможност и се превръща в субективно право по силата на споразумение между работника или служителя и работодателя. Наличието на тези субективни трудови права на работника или служителя, респ. юридическите задължения на работодателя, по времето, когато работникът или служителят ползва някакъв вид отпуск, сочат на това, че макар и със спряно (суспендирано) действие, това индивидуално трудово правоотношение продължава да има определено съдържание и социално-правно предназначение.

2. 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 отпуската, т.е. гаранции за реалността на субективното право на отпуск³².

Библиография:

1. Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов. Наръчник по трудови отношения. С.: ИК „Труд и право“, 2001.
2. Бержел, Ж. Л. Обща теория на правото. С.: ЮЗУ „Неофит Рилски“ и Консултантска агенция „Л-КА“ ООД.
3. Бойчев, Г. Курс по обща теория на правото. С увод в методологията на юриспруденцията. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010.
4. Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997.
5. Василев, Л. За преобразуващите субективни граждански права. – Правна мисъл, 1958, № 2, с. 3-23.
6. Василев, Л. Гражданско право. Обща част. 2. изд. Нова редакция акад. Ч. Големинов, Варна: ИК „ТедИна“, 1993.
7. Ганев, В. Научна и правна синтеза. – В: Годишник на СУ, Юридически факултет. Том 20, 1925, с. 442-456.
8. Ганев, В. Правните понятия. – В: Годишник на СУ, Юридически факултет, Том 26, 1931, с. 1-20.
9. Коев, Ст. Трудово право. Варна: ВСУ „Черноризец Храбър“, 2008.
10. Колев, Т. Теория на правото. С.: Сиела, 2015.
11. Милкова, Д. Обща теория на правото. 2. изд. С.: Албатрос, 2007.
12. Милованов, Кр. Преместване на работниците и служителите на друга работа. С.: Издателство на БАН, 1972.
13. Милованов, Кр. Трудово право. Част първа. С.: НИПП „Г. Димитров“, 1988.
14. Михайлова, М. Теория на правото. С.: Феня, 2002.

³¹ За възможността и субективно право да бъде юридически факт вж. **Таджер, В.** Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. Цит. съч., с. 164; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Т. II. Цит. съч., с. 39.

³² За същността на правните гаранции за ползване на отпуските вж. **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. Цит. съч., с. 376; **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 395-396; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 239-242.

15. Мръчков, В. Субективни преобразуващи трудови права. – В: Актуални гражданскоправни проблеми. С.: Издателство на БАН, 1983, с. 243-259.
16. Мръчков, В. Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010.
17. Мръчков, В. Трудово право. 9. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2015.
18. Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 11. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2013.
19. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том I. С.: Софи-Р, 1995.
20. Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том II. С.: Софи-Р, 1996.
21. Панайотов, Б. Работно време, отпуски и почивки. С.: Дикта-интелект, 1993.
22. Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957.
23. Рачев, Ф. Гражданско право. 2. изд. С.: УИ „Стопанство“, 2001.
24. Симеонова, Ст. Правен режим на отпуските. С.: Дикта-интелект, 1994.
25. Средкова, Кр. Трудово право на Република България. Изменение на трудовото правоотношение. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 1997.
26. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011.
27. Стайков, Ив. Прекъсване на ползването на платения годишен отпуск. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том IV. В памет на проф. Любомир Радоилски. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2010, с. 95-107.
28. 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 [научен доклад, изнесен пред научна конференция „Право и права“ в памет на проф. д-р Росен Ташев, 3 ноември 2015 г., СУ „Св. Кл. Охридски“].
29. Стайков, Ив. Характер на правоотношението, въз основа на което членовете на Съвета за електронни медии изпълняват длъжността си. – В: Медиите в България: 25 години по-късно. Национална научно-практическа конференция. Съставител и научен редактор Райна Николова. С.: Издателство на Нов български университет, 2015, с. 170-182.
30. 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. С.: Издателство на Нов български университет, 2016, с. 163-193.
31. Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял I. С.: Наука и изкуство, 1972.
32. Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: Наука и изкуство, 1973.
33. Ташев, Р. Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2010.
34. Филипова, Т. Дисциплинарно уволнение. Пловдив: УИ „П. Хилендарски“, 2015.
35. Христова, Ел. Проблеми на стабилността на трудовите отношения. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1971.
36. Янулов, Ил. Трудово право. 2. изд. С.: Университетска печатница, 1948.