



Munich Personal RePEc Archive

Interruption of the use of paid annual leave

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2010

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107902/>
MPRA Paper No. 107902, posted 25 May 2021 04:16 UTC

ПРЕКЪСВАНЕ НА ПОЛЗВАНЕТО НА ПЛАТЕНИЯ ГОДИШЕН ОТПУСК

Ивайло Стайков*

I. Платеният годишен отпуск се предоставя и се ползва през календарната година, за която се отнася. Затова той се нарича и „годишен”. Този отпуск се предоставя за всяка календарна година от трудовия живот на работника или служителя; предоставя се периодически и регулярно – тази и всяка следваща календарна година, докато съществува трудово правоотношение. Това принципно положение е уредено двукратно в закона – в чл. 172, *in fine* КТ и препотвърдено в чл. 173, ал. 5, изр. I КТ. Под “календарна година” се разбира 1 януари – 31 декември. Календарната година служи като период от време, в който платеният годишен отпуск се разполага и с който се съизмерява¹.

Под „платен годишен отпуск”, което понятие в случая е родово, се разбира всичките видове платени годишни отпуски: редовни – основен и удължен (чл. 155, ал. 4 и ал. 5 КТ) и допълнителен платен годишен отпуск (чл. 156 КТ). Правната уредба на прекъсването и отлагането на ползването на платения годишен отпуск (чл. 175 и чл. 176 КТ) се отнася за всички тях. Това следва от систематичното място на тези две разпоредби в раздел втори на гл. VIII от Кодекса на труда, който е озаглавен „Ползване на платения годишен отпуск”.

Законът изисква и гарантира реално ползване на този вид отпуск през календарната година, за която се предоставя и за която се отнася. На тази идея са подчинени всички правила в материята на ползването на платения годишен отпуск². Реалното ползване е един от принципите на правния

* Главен асистент по трудово и осигурително право в Нов български университет. Доктор по право.

¹ Вж. за правната уредба на платения годишен отпуск **Радоилски, Л.** Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1957, с. 364-372; **Средкова, Кр.** Трудово право. Отпуски. (Лекции). С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 1995, с. 5-40; **от нея:** – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда. 9. изд. С.: Сиби, 2007, с. 484-494 и с. 555-568; **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 238-257; **Мръчков, В.** Трудово право. 6. изд. С.: Сиби, 2008, с. 336-344 и с. 355-358.

² Вж. така **Василев, Ат.** Цит. съч., с. 243.

институт на платения годишен отпуск³. Това се извежда от правната уредба на прекъсването на ползването (чл. 175 КТ – особено от първата хипотеза по ал. 1) и на отлагането на ползването на този вид отпуск (чл. 176 КТ), както и от забраната за неговото парично компенсиране (чл. 178 КТ). Тези разпоредби по същество съдържат правните гаранции, които законът урежда, за да може да се постигнат две правни цели. От една страна, целта е този отпуск да изпълни в пълнота своето социално и правно предназначение⁴. А това предназначение се свежда до осигуряване на непрекъснато и сравнително продължително време на работниците и служителите, за да могат през него те да си отпочинат и възстановят изразходваната през работната година работна сила и работоспособност, за да продължат да работят и през следващата година. От друга страна, цел на правната уредба на тези правни гаранции е да се реализира на практика този принцип на правния институт на платения годишен отпуск, т.е. да се саморегулира и самозащити самият правопорядък.

II. В практиката нерядко се случва в резултат на различни причини платеният годишен отпуск да не може да бъде ползван от работника или служителя в размера и в периода, в който е поискан и разрешен. Настъпването на тези причини не позволява или затруднява постигането на основното социално и правно предназначение на отпуска. Поради това в Кодекса на труда са уредени хипотезите и реда, по който може да бъде прекъсвано ползването на отпуска, както и неговото отлагане за следващи години.

Прекъсването и отлагането на ползването на платения годишен отпуск се различават като съдържание и правни последици. Разграничението се провежда в две основни насоки.

³ За видовете основни принципи на трудовото право и в частност за това, че всеки институт на трудовото право има един или няколко основни принципа, които определят неговото вътрешно предметно единство, вж. **Мръчков, В.** Цит. съч., с. 63-64. Вж. и **Симеонова, Ст.** Правен режим на отпуските. С.: Дикта-Интелект, 1994, с. 35.

⁴ Прекъсването на ползването на платения годишен отпуск, когато на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск (чл. 175, ал. 1 КТ), както и отлагането на ползването на платения годишен отпуск (чл. 176 КТ), не се разглеждат изрично от проф. В. Мръчков като правни гаранции за реалното ползване на този вид отпуск. Вж. **Мръчков, В.** Цит. съч., с. 358-359. Анализирайки гаранциите за упражняване на правото на отпуск, проф. Л. Радоилски разглежда прекъсването на платения годишен отпуск като особена гаранция за неговото реално ползване (при действието на т. 17 от Наредбата за отпуските на работниците и служителите от 1952 г., отм.). Вж. **Радоилски, Л.** Цит. съч., с. 376.

1. На първо място, прекъсването на ползването се различава от отлагането на ползването на този вид отпуск по това, че при прекъсването вече е налице започнало реално ползване на отпуска (работникът или служителят вече е в отпуск), докато при отлагането това още не се е случило. С други думи – прекъсва се поискан, разрешен и започнат да се ползва платен годишен отпуск, а се отлага такъв, когато още няма реално започнало негово ползване. Това е смисълът на израза „когато през време на ползването на платения годишен отпуск“, който се използва в разпоредбата на чл. 175, ал. 1 КТ. Прекъсването на ползването на платения годишен отпуск може да се дефинира като преустановяване на ползването, преди да е изтекла продължителността на отпуска, и ползване на остатъка от него в по-късен период от време.

При прекъсването на ползването няма значение колко време (колко календарни дни) са изминали от началото на ползването. Все пак на практика трябва да е минал поне един календарен ден, за да може от втория ден отпускът да се прекъсне. Не случайно става въпрос за календарни дни. Обяснението е следното. Продължителността на платения годишен отпуск се измерва в работни дни. На практика обаче работникът или служителят излиза в отпуск за определен брой календарни дни или календарен месец (при разрешен наведнъж за ползване такъв отпуск за съответната календарна година) и дори месеци при удължения платен годишен отпуск. Това е така защото при ползването на този отпуск в общия календарен период се включват не само работните дни, които по същество са отпускът, но и неработни дни – почивни дни (междуседмична почивка и празнични дни). Това е важно положение във връзка с прекъсването на ползването. Отпускът може да се прекъсне и в неработен ден и това е така защото, другият разрешен отпуск, който прекъсва платения годишен отпуск (при хипотезата по чл. 175, ал. 1 от КТ) и който ще следва да започне да се ползва, може да се измерва не в работни, а в календарни дни⁵. Друг е въпросът, че каква част от платения годишен отпуск е използвана и каква

⁵ В действащото трудово законодателство в календарни дни се броят само отпуските, които имат своето основание в осигурените социални рискове (отпускът при временна неработоспособност и някои отпуски, свързани с майчинството).

част остава неизползвана към момента на прекъсването, се измерва (изчислява) в работни дни. Най-типичната хипотеза е във връзка с отпуски поради временна неработоспособност. Последната може да настъпи и в неработен ден по време на започнало ползване на платения годишен отпуск. Като пример ще се посочи следната житейска ситуация. На работник или служител в петък му е разрешен платен годишен отпуск, чието ползване започва в понеделник (първия работен ден от този отпуск). В събота този работник или служител става временно неработоспособен поради общо заболяване и му се издава болничен лист за пет календарни дни с начална дата от събота. От този ден (събота) той е в отпуск поради временна неработоспособност и от този същия ден следва да се прекрати ползването на платения годишен отпуск, който всъщност фактически, но не и правно нормативно, още не е започнал да се ползва. По какъв начин в този казус работникът или служителят ще уведоми работодателя си за настъпилата временна неработоспособност и за издадения болничен лист е фактически въпрос⁶.

2. Другата съществена правна разлика между прекъсването и ползването на платения годишен отпуск се свежда до правомощията на работодателя по отношение на прекъсването и отлагането на ползването на този вид отпуск.

Работодателят няма право в никакъв случай едностранно да прекъсва ползването на платения годишен отпуск⁷. С право едностранно да прекъсне ползването на платения си годишен отпуск разполага работникът или служителят, но само в случай че по време на ползването на отпуската, придобие право на друг вид платен или неплатен отпуск (първата хипотеза на прекъсване – чл. 175, ал. 1 КТ). Наредване (заповед) на работодателя за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск е незаконно (недействително), защото по същество представлява недопустимо едностранно изменение на елемент от съдържанието на трудовото

⁶ Разсъжденията са напълно относими и за хипотезата по чл. 175, ал. 2 КТ за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск по взаимно съгласие на двете страни по трудовото правоотношение.

⁷ Така **Василев, Ат.** Цит. съч., с. 247; **Средкова, Кр.** – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда, с. 561; **Веселинова, М.** Отпускът не може да се прекъсне без съгласието на работника. – Труд и право, 1994, № 4, с. 24-25.

правоотношение, което изрично е забранено от закона (чл. 118, ал. 1 КТ)⁸. Формата на недействителността е нищожност на едностранното волеизявление (сделка), каквото по същество представлява нареждането на работодателя, като основанието е противоречие със закона (императивна правна норма) – чл. 26, ал. 1 ЗЗД във връзка с чл. 44 ЗЗД. Като следствие на това, работникът или служителят, който е започнал ползването на платения си годишен отпуск, не следва да изпълни това незаконно разпореждане и да прекъсне ползването на отпуска си. Този извод се извежда *per argumentum a contrario* (с аргумент на противното) от чл. 126, т. 7 КТ, където като основно задължение по трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява законните нареждания на работодателя, както и от чл. 187, т. 7 КТ, където като нарушение на трудовата дисциплина е уредено неизпълнението на законните нареждания на работодателя.

При определени обстоятелства („важни производствени причини“) работодателят има право едностранно да отложи ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година (чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ)⁹. Това е една от хипотезите на допустимо едностранно изменение на съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение от страна на работодателя (чл. 118, ал. 1, *in fine* КТ). В случая работодателят упражнява правомощие от своята организационна (управленска) работодателска власт и субективно потестативно (преобразуващо) трудово право. Отлагането на ползването на отпуска от работодателя е свързано с възникването на определени правни последици (вж. чл. 176, ал. 2 и 3 КТ), но това вече е следствие и друг аспект на нещата.

III. Прекъсването на ползването на платеният годишен отпуск е регламентирано в чл. 175 КТ¹⁰. В двете алинеи на тази разпоредба законът

⁸ Това теоретично положение е възприето и в съдебната практика. Вж. реш. на ВКС-III г.о. № 813 от 2000 г. – „при действието на чл. 175, ал. 2 КТ едностранното прекъсване от работодателя на ползването на платения годишен отпуск е незаконосъобразно“.

⁹ С право едностранно да отложи ползването на платения си годишен отпуск разполага и работникът или служителят, когато ползва друг вид отпуск (чл. 176, ал. 1, т. 2, предл. I КТ), но това за случая е друг въпрос.

¹⁰ Тази разпоредба на КТ не е изменяна след голямата новелизация на трудовия закон от края на 1992 г. (обн. ДВ, бр. 100 от 1992 г.), когато всъщност в нея само се промени легалното наименование на работодателя.

урежда две хипотези на прекъсване на ползването на платения годишен отпуск, които имат различен фактически състав.

1. Първата хипотеза е когато през време на ползуването на платения годишен отпуск на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск (чл. 175, ал. 1 КТ). Фактическият състав на този вид прекъсване на ползването включва в себе си следните три елемента (предпоставки):

1.1. започнало ползване на платен годишен отпуск. Това може да бъде целия размер на отпуска, който е относим за съответния работник или служител, но може да бъде и негова част (отделни работни дни).

1. 2. на работника или служителя бъде разрешен друг вид платен или неплатен отпуск. Законът не поставя никакви ограничения относно вида на новоразрешения отпуск. Това може да бъде всеки един от платените или неплатени отпуски, които са уредени в гл. VIII на Кодекса на труда или в друг нормативен акт. Във връзка с този елемент от фактическия състав се поставя въпросът за разрешаването на отпуска.

Разрешаването на отпуска означава външно изразена (материализирана) воля за неговото ползване. По принцип тази воля изхожда от работодателя като страна на индивидуалното трудово правоотношение, но съобразно вида на отпуска има някои правни особености. При отпуски, които се разрешават от здравните органи (отпуск за временна неработоспособност по чл. 162 КТ, отпуск за бременност и раждане по чл. 163, ал. 1 КТ), работодателят само узнава за тяхното разрешаване и продължителност и е длъжен да се съобразява с тях. При други отпуски, които са субективно право на работника или служителя, работодателят е длъжен да разреши поискания отпуск, и то във времето и за продължителността, поискана от работника или служителя в рамките на установената от закона тяхна продължителност. Такива са отпуските за отглеждане на малко дете по чл. 164 и чл. 165 КТ, учебните отпуски по чл. 169-171 КТ, отпуските за участие в предизборна кампания и в дейността на

Това е доказателство, че нейното съдържание е издържало на проверката на времето и на правоприложната практика. Въпреки това в нея има някои несъвършенства, за които ще стане въпрос по-долу в текста.

държавни органи (чл. 52, ал. 1 от Закона за избиране на народни представители, чл. 47, ал. 1 от Закона за местните избори, чл. 34 от Закона за местното самоуправление и местната администрация и др.), отпуските за изпълнение на граждански, обществени и други задължения по чл. 157 КТ.

При отпуските, които се разрешават от работодателя, неговата преценка е част от работодателската му организационна власт и е проява на неговото правомощие да ръководи трудовия процес в предприятието. Тази преценка има дискреционен характер. Разрешаването на отпуски се извършва писмено в заповед, която трябва да съдържа основанията и вида на отпуската, неговия размер и началото на ползването му. Тя представлява индивидуален частноправен акт – писмено волеизявление на работодателя за разрешаване на отпуски и е основанията за предоставянето и ползването на съответния вид и размер отпусък. Когато се разрешава отпусък, който не е субективно право на работника или служителя, а е само правна възможност (например неплатен отпусък по чл. 160 КТ) със заповедта се изразява воля за ползване на отпусък с определена продължителност и в определено календарно време, като се отчитат и интересите на работодателя. Поради това работодателят може и да откаже искания отпусък с определена продължителност и време за ползването му. При този вид отпусък с отказа да го разреши, работодателят решава изобщо да не удовлетвори молбата на работника или служителя.

1. 3. искане на работника или служителя за прекъсване на ползването на платения годишен отпусък. Искането представлява едностранно волеизявление на работника или служителя, оправено до работодателя, в което се изразява воля за прекъсването на ползването на платения годишен отпусък. Това волеизявление е адресно, т.е. то се нуждае от узнаване от друг субект и това е работодателят като насрещна страна по трудовото правоотношение. Законът не посочва в каква форма следва да се направи искането – писмена или устна. Поради това, че разрешаването на платения годишен отпусък става в писмена форма – заповед (чл. 173, ал. 1 КТ), следва да се приеме, че искането на работника или служителя за

прекъсване следва също да бъде извършено писмено¹¹. Допълнителен аргумент за това е и принципа, че волеизявленията на страните по индивидуалното трудово правоотношение се извършват в писмена форма. Тя създава яснота и определеност в отношенията между страните и значително ограничава пространството за правни спорове по въпроса. При евентуален бъдещ съдебен спор писмената форма на волеизявленията създава и едно годно и достатъчно доказателствено средство. В практиката искането за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск се материализира под формата на писмена молба¹².

Прекъсването на ползването на платения годишен отпуск е субективно право на работника или служителя¹³. По характера си това е субективно преобразуващо (потестативно) трудово право, което се упражнява извънсъдебно¹⁴. При условие, че през време на ползването на платения годишен 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.

Този елемент от разглеждания фактически състав също разкрива някои особености, които до голяма степен са аналогични на тези при разрешаването на новия отпуск. Когато платеният годишен отпуск се прекъсва, за да се ползва отпуск поради временна неработоспособност или отпуск за бременност и раждане, работникът или служителят има

¹¹ Вж. така и **Симеонова, Ст.** Цит. съч., с. 40; **Средкова, Кр.** – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда, с. 561.

¹² Професор Кр. Средкова приема, че на писмената молба за прекъсване на платения годишен отпуск следва да се приравни и представянето на акта, с който се разрешава ползването на друг вид отпуск – например болничен лист (за отпуск за временна неработоспособност), повиквателна заповед (за отпуск през време на учебно-мобилизационно мероприятие) и т.н. (**Средкова, Кр.** – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда, с. 561). Това на практика означава изразяване на воля чрез конклюдентни действия или устно искане, придружено с представяне на надлежен документ. При липса на изрична правна уредба на искането за прекъсване, подобна теза може да бъде приета, но тя влиза в противоречие с предложеното от авторката тълкуване и извеждане на изискването за писмена форма на искането за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск.

¹³ Това положение е безспорно в теорията и практиката. Вж. така **Василев, Ат.** Цит. съч., с. 247; **Средкова, Кр.** – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. Коментар на Кодекса на труда, с. 560, както и писмо № 66-59 от 06.10.2004 г. на МТСП, ИБТ, 2004, № 11, с. 7.

¹⁴ За този вид субективни права вж. **Мръчков, В.** Субективни преобразуващи трудови права. – В: Актуални гражданскоправни проблеми. С.: БАН, 1983, с. 243-259.

задължение да уведоми работодателя за издаването на болничния лист и едновременно с изпълнението на това задължение, той прави искане (упражнява субективно право) да се прекъсне ползването на платения му годишен отпуск. На практика с издаването на болничния лист настъпва и прекъсването на ползването на платения годишен отпуск. Това е така, защото болничният лист като индивидуален административен акт е задължителен за изпълнение и от двете страни по правоотношението. Поради това, че прекъсването на ползването на платения годишен отпуск е субективно право на работника или служителя, последният като титуляр на правото може и да не го упражни, т.е. да не прави искане за прекъсване. Върху това правно положение следва да се настоя, за да не се остане с грешното впечатление, че при хипотезата на разрешен отпуск поради временна неработоспособност, прекъсването на ползването на платения годишен отпуск е задължение, а не право на работника или служителя. В случай, че работникът или служителят не направи искане за прекъсване на ползването на платения си годишен отпуск, той ще бъде във временна неработоспособност по време на ползването на този отпуск. Той ще е задължен да спазва само предписаното от здравните органи в болничния лист. Той е освободен от изпълнение на трудовата си функция и от другите си задължения по трудовото правоотношение по силата на факта, че вече е започнал ползването на платения си годишен отпуск. Но тази житейска хипотеза крайно неблагоприятна за работника или служителя, който неупражни правото си да прекъсне платения си годишен отпуск, защото последният няма да изпълни своето основно социално и правно предназначение. В случай, че работникът или служителят реши да упражни правото си на прекъсване, към писмената молба – искане за прекъсване той трябва да представи и издадения болничен лист за временна неработоспособност¹⁵.

¹⁵ В теорията е изказано становище, че болничният лист (т.е. разрешеният отпуск поради временна неработоспособност) може да прекъсне ползването на платения годишен отпуск само когато то удостоверява неработоспособността (болестта) на самия работник или служител. Вж. така **Симеонова, Ст.** Цит. съч., с. 41. Това становище не може да бъде споделено, най-малкото защото то противоречи на текста на чл. 162, ал. 1 КТ. Временна неработоспособност е налице и при някои от приравнените към общото заболяване осигурени социални рискове – гледане на болен или на карантиниран член от семейството, належащо придружаване на

По аналогичен начин стоят нещата и при някои други видове отпуски, които са субективно право на работника или служителя, например кратките отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения по чл. 157 КТ, отпуски през време на учебно-мобилизационно мероприятие по чл. 158 КТ и други¹⁶.

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 същи 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 отпуск¹⁷. Това е гаранция последният да се ползва в пълнота в двояк смисъл – от една страна, в целия предвиден размер, и от друга, реално, т.е. необезпокоявано, пълноценно и по предназначение.

болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето. Тя е т.нар. фингирана (приравнена) неработоспособност. Вж. **Мръчков В.** Осигурително право. 4. изд. С.: Сиби, 2006, с. 170-171 и с. 232-233; **Средкова, Кр.** Осигурително право. 2. изд. С.: Сиби, 2006, с. 128. Такава е и изричната правна уредба в чл. 6, ал. 1 от Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността, съгласно която временна неработоспособност е налице в случаите, при които осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи поради ..., като са включени и горепосочените осигурени социални рискове. При тяхната реализация органите на медицинската експертиза на работоспособността също издават болничен лист – вж. чл. 6, ал. 2 от цитираната наредба – отпусъкът поради временна неработоспособност се оформя с болничен лист по образец, утвърден от управителя на Националния осигурителен институт и от министъра на здравеопазването. От гледна точка на трудовото право на работника или служителя се разрешава отпуск поради временна неработоспособност и това изрично е уредено в чл. 162, ал. 1 КТ. По този начин е синхронизирана трудовоправната и осигурителноправната уредба, респективно правните последици при реализация на осигурените социални рискове, които причиняват временна неработоспособност. От друга страна в чл. 175, ал. 1 КТ е посочено само „разрешен друг вид платен или неплатен отпуск”, като не се прави никакво уточнение или ограничение за вида на другия разрешен отпуск.

¹⁶ В зависимост от вида и предназначението на отпуската, работникът или служителят при искане за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск, трябва да представи на работодателя и съответен документ, от който да е видно настъпването на съответния юридически факт, който поражда правото на отпуск – документ от общината за датата на сключване на граждански брак, акта за смърт на близък роднина, призовка за съдебно заседание, повиквателна заповед и т.н.

¹⁷ Това важи и тогава, когато по принцип съответният вид нововъзникнал отпуск не е правно уреден като субективно право на работника или служителя, а само като правна възможност – например неплатения отпуск по чл. 160 КТ, някои от учебните отпуски и други. Но веднъж разрешен съответният отпуск от правна възможност се превръща в субективно право. Работникът или служителят излиза и ползва отпуската с всички произтичащи от това правни последици, т.е. той има вече право на този отпуск. Една от тези правни последици е възможността да прекъсне ползването на платения си годишен отпуск, ако в същото време му е разрешен друг вид отпуск, вкл. такъв, който по принцип е правна възможност. Затова неслучайно в чл. 175, ал. 1 КТ се съдържа изискването на работника или служителя да бъде разрешен друг отпуск.

Работникът или служителят не губи правото си да ползва неизползваната част от платения си годишен отпуск поради неговото прекъсване. Остатъкът се ползва допълнително със съгласие между него и работодателя (чл. 175, ал. 1 КТ).

Посочените три елемента от фактическия състав на тази хипотеза на прекъсване на ползването на платения годишен отпуск трябва да са налице кумулативно, т.е. в тяхната едновременна даденост. Само при това условие ще настъпят предвидените от закона правни последици.

2. Втората уредена в закона хипотеза на прекъсване на ползването на платения годишен отпуск е по взаимно съгласие на страните по индивидуалното трудово правоотношение (чл. 175, ал. 2 КТ). Нейният фактически състав включва два елемента (предпоставки) – започнало ползване на платен годишен отпуск от работника или служителя и взаимно съгласие на двете страни на трудовото правоотношение за неговото прекъсване. Относно първия елемент от фактическия състав важи в пълнота казаното по-горе.

Инициативата (предложението) за постигане на взаимно съгласие за прекъсване на ползването на отпуска може да бъде направено от всяка от страните – от работника или служителя или от работодателя, когато прецени че това е необходимо. За разлика от първата хипотеза, при тази законът не предвижда никакви предварителни предпоставки (основания) или ограничения за това. Не е необходимо мотивиране на предложението. Това не означава, че страната, която първа е поискала да се прекрати ползването на отпуска по взаимно съгласие, не може да изложи съображения за това – за да убеди и склони и другата страна да направи волеизявление за прекъсване на ползването на отпуска.

Работникът или служителят ще направи предложение за прекъсване на ползването на платения си годишен отпуск, най-често когато прецени, че за момента той не му е необходим и желае остатъкът да го ползва в друг календарен период от годината (например защото е планирал в този период почивка или екскурзия в чужбина). Работодателят ще инициира прекъсване на ползването на платения годишен отпуск, когато прецени, че работникът

или служителят му е необходим за изпълнение на трудовата функция в този момент (поради най-различни производствени и организационни причини, например възникнала производствена необходимост).

Взаимното съгласие означава, че и двете страни желаят започналият да се ползва от работника или служителя платен годишен отпуск да бъде прекъснат. Те изразяват (материализират) волята си чрез едностранни волеизявления. Тяхната насрещност по посока и съвпадане по съдържание създава взаимното съгласие. Волята и на двете страни трябва да бъде изразена ясно, категорично, недвусмислено и безусловно с всички изисквания за едностранните волеизявления.

Законът изисква взаимното съгласие на страните да бъде изразено писмено. Това означава, че волеизявленията на страните се правят в писмена форма. Тя е необходима за тяхната действителност (*forma ad substantiam*). Не може да има устно прекъсване на ползването на платения годишен отпуск по взаимно съгласие на страните. Взаимното съгласие е постигнато в момента, когато съвпаднат двете писмени волеизявления за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск. На практика взаимното съгласие е възможно да бъде постигнато с един документ, подписан от страните – било нарочно писмено споразумение, било молба от работника или служителят, която е резюлирана положително от работодателя. Същият резултат се постига и когато например работникът или служителят подаде писмена молба до работодателя, с която иска прекъсване на отпуска, и работодателят издаде писмена заповед за прекъсването ѝ. Във всички случаи обаче прекъсването на платения годишен отпуск следва да става с писмено съгласие, тъй като от особено важно значение е моментът, в който се прекъсва ползването на отпуска, както по отношение на заплащането му, така и по отношение на изчисляване на остатъка от него и други правни последици.

Като едностранно волеизявление по чл. 44 ЗЗД волеизявлението за прекъсване на ползването на платения годишен отпуск по взаимно съгласие, веднъж направено от която и да е от страните, не може едностранно да се оттегля. Това може да стане само ако оттеглянето се

извърши преди или едновременно с получаването му от адресата. След този момент оттегляне е възможно до материализиране на волеизявлението на насрещната страна и то само със съгласието на тази страна. Този извод следва от общата уредба на едностранните волеизявления в гражданското право (чл. 13 и чл. 44 ЗЗД).

Ползването на платения годишен отпуск се прекъсва по взаимно съгласие в момента, в който страната, която е направила предложението, узнае за неговото приемане.

Прекъсването на ползването на платения годишен отпуск по взаимно съгласие може да се разглежда като частна хипотеза на изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на двете негови страни (чл. 119 КТ). Изменението се изразява в прекратяване на упражняването на едно субективно трудово право на работника или служителя, каквото е правото на платен годишен отпуск.

IV. И в двете хипотези на прекъсване на ползването на платения годишен отпуск работникът или служителят не губи правото си да ползва неизползваната част от него поради прекъсването му. Остатъкът се ползва допълнително със съгласие между него и работодателя. Това принципно положение е уредено в чл. 175, ал. 1 КТ, т.е. по отношение на първата хипотеза на прекъсване. Но от логическото и систематическо тълкуване на двете алинеи на чл. 175 КТ следва да се направи извода, че то е относимо и към втората хипотеза на прекъсване. За по-голяма яснота в правоприлагането и от гледна точка на юридическата техника е желателно чрез изменение на закона това положение да бъде обособено и редактирано като трета алинея на чл. 175 КТ, която да обхване и двете хипотези на прекъсване на ползването на платения годишен отпуск. Възприемането от законодателя на това предложение *de lege ferenda* ще доведе до по-голяма стройност и недвусмисленост на правната уредба.

Когато прекъсването на ползването на платения годишен отпуск е на основание чл. 175, ал. 1 КТ (първата хипотеза) ползването на остатъка от отпуска може да стане непосредствено след изтичане на новия разрешен отпуск (например след изтичане на отпуска поради временна

неработоспособност или отпуска поради бременост и раждане) или в покъсен момент. Автоматичното удължаване на ползването на платения годишен отпуск с дните, през които работникът или служителят е бил във временна неработоспособност, е недопустимо¹⁸. В общия случай остатъкът от платения годишен отпуск не може да се ползва автоматично, веднага след като е отпаднало основанието за прекъсването му. Ползването на остатъка става само при изричното съгласие на работника или служителя и работодателя. Допълнителното ползване на остатъка от платения годишен отпуск по съгласие между работника или служителя и работодателя означава на практика, че ще се прилага общия ред и съответните правила за ползване на платения годишен отпуск. Страните по трудовото правоотношение трябва отново да договорят времето (календарния период), през което ще се ползва неизползваната поради прекъсването част от платения годишен отпуск. Това означава, че ползването на остатъка от платения годишен отпуск зависи не само от волята на работника или служителя, но и от волята на работодателя. Законодателното разрешение е продиктувано от обстоятелството, че по време на платения годишен отпуск работодателят се лишава от работната сила на своя работник или служител и ако работата (трудова функция), която изпълнява, не търпи отлагане, той би трябвало да осигури заместник от предприятието или извън него. Обикновено работодателят се съобразява с времетраенето на разрешения платен годишен отпуск с оглед обвързаността му с друго трудово правоотношение (трудов договор за заместване по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ) или договор за вътрешно съвместителство по чл. 110 КТ. Ако законът предвиждаше автоматично продължаване на платения годишен отпуск, прекъснат по реда на чл. 175, ал. 1 КТ, това би поставило работодателят в неизгодно финансово-икономическо или организационно положение. Ето защо е необходимо съгласието на работодателя с оглед запазване на интересите му. Ако работодателят прецени, че няма пречка платеният годишен отпуск да продължи веднага след изтичането на другия вид отпуск,

¹⁸ Вж. така и **Панайотов, Б.** Работно време, отпуски и почивки. С.: Дикта-Интелект, 1993, с. 30; **Симеонова, Ст.** Цит. съч., с. 41.

той ще даде съгласието си за това. В противен случай страните по трудовото правоотношение ще се споразумеят за ползване на остатъка от платения годишен отпуск в друг подходящ времеви период. Следователно тази част от разпоредбата на чл. 175, ал. 1 КТ, изискваща съгласие между работника или служителя и работодателя за ползване на остатъка от платения годишен отпуск поради неговото прекъсване, следва да се разглежда като трудовоправна норма, обслужваща икономическата (стопанска, производствена) функция на трудовото право¹⁹.

При втората хипотеза на прекъсване на ползването на платения годишен отпуск – по взаимно съгласие на страните по трудовото правоотношение, неизползваният остатък ще може да се ползва също по общия ред за ползване на платения годишен отпуск (чл. 172-173 КТ). Това означава той да бъде поискан от работника или служителя и разрешен от работодателя, като се отчитат интересите и на двете страни по трудовото правоотношение. Вече беше отбелязано, че това не е регламентирано изрично от закона, но се извежда по тълкувателен път.

¹⁹ За функциите на трудовото право вж. **Василев, Ат.** Цит. съч., с. 27-29; **Мръчков, В.** Цит. съч., с. 43-47. По-специално за производствената функция вж. **Средкова, Кр.** Развитие на производствената функция на трудовото право през правната уредба на работното време. – Юридически свят, 2001, № 2, с. 17-43.