

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

The legal nature of unpaid leave as unpaid

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/110258/>
MPRA Paper No. 110258, posted 20 Oct 2021 05:16 UTC

ПРАВНОТО КАЧЕСТВО НА НЕПЛАТЕНИЯ ОТПУСК КАТО НЕПЛАТЕН

ДОЦ. Д-Р ИВАЙЛО СТАЙКОВ*

Резюме: В научното изследване се обсъжда една от най-същностните правни характеристики на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда, а именно неговият неплатен характер. Направените правни изводи имат значение не само за този вид неплатен отпуск, но и изобщо за вида „неплатен отпуск”, и то през призмата на сравнението с платения отпуск.

Ключови думи: трудово право, неплатен отпуск, платен отпуск

THE LEGAL NATURE OF UNPAID LEAVE AS UNPAID

ASSOC. PROF. IVAYLO STAYKOV, PH. D.

Summary: The scientific research discusses one of the most essential legal characteristics of the unpaid leave under Art. 160, para. 1 of the Labour Code, namely its unpaid nature. The legal conclusions made are relevant not only for this type of unpaid leave, but also for the type of "unpaid leave" in general, through the prism of the comparison with paid leave.

Key words: Labour law, unpaid leave, paid leave

I. Въведение

В българското трудово право е класическо делението на отпуските на платени и неплатени. Най-яркият представител на неплатените отпуски е неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Той е и нормативният модел за категорията „отпуск – правна възможност“, противопоставена на категорията „отпуск – субективно право“¹.

В настоящото научно изследване се обсъжда една от най-същностните правни характеристики на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, а именно неговият неплатен характер. Тук ще представя теоретичните виждания по въпроса на някои български трудовоправници, като отделя специално внимание и на един терминологичен, но и същностен въпрос относно характера на някои отпуски като неплатени. Направените правни изводи имат значение не само за този вид неплатен отпуск, но и изобщо за вида „неплатен отпуск”, и то през призмата на сравнението с платения отпуск.

* преподавател по трудово и осигурително право, Нов български университет, адвокат.

¹ Вж. **Стайков, Ив.** Субективни права и правни възможности в трудовото право. – В: Право и права. Сборник в памет на проф. д-р Росен Ташев. София: УИ „Св. Климент Охридски”, 2016, с. 420-439; **Мръчков, В.** Субективно право и субективни трудови права. С.: Сиби, 2017, с. 146-156.

II. Изложение

1. При действието на първия български Кодекс на труда от 1951 г. (отм.) и Наредбата за отпуските на работниците и служителите от 1952 г. (отм.), проф. Любомир Радоилски определя неплатения отпуск, който се отнася до всички работници и служители по чл. 58, ал. 1 КТ 1951 г. и т. 26 от посочената наредба (в размер до 15 работни дни през годината), като „отпуск, който не представлява право на работника, а само правна възможност, тъй като предприятието, учредението и организацията имат право да откажат даването на отпуска, ако това е във вреда на производството или службата”².

Доктор Борис Михайлов дефинира неплатеният отпуск по чл. 58 КТ 1951 г. (отм.) и по чл. 160, ал. 1 КТ като „отсъствие от работа, при което работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения, не получава трудово възнаграждение или обезщетение, но трудовото правоотношение не се прекратява”³.

Професор Красимира Средкова го определя като „отпуск, през време на който на работника или служителя не се изплаща нито възнаграждение по трудовото правоотношение, нито обезщетение от държавното обществено осигуряване, нито плащане по специален закон”⁴.

Професор Васил Мръчков характеризира неплатения отпуск като „отпуск, за който работникът или служителят не получа трудово възнаграждение или друго плащане, което замества липсващото трудово възнаграждение. Правното благо, което работникът или служителят получава в този случай, е преди всичко запазване на трудовото правоотношение, а в някои случаи – и признаване на съответното време или част от него за трудов стаж”. Това определение на проф. В. Мръчков е за всички уредени в действащото трудово право неплатени отпуски, като авторът изрично

² Радоилски, Л. Трудово право на Народна република България. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1957, с. 372.

³ Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. С.: ДИ „Наука и изкуство”, 1982, с. 99 (по Кодекса на труда от 1951 г. (отм.); **от него:** Правен режим на отпуските. Коментар–справочник. С.: ДИ „Д-р Петър Берон”, 1988, с. 122 (по сега действащия Кодекс на труда).

⁴ Средкова, Кр. – В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев. *Коментар на Кодекса на труда*. 12. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, с. 538, като същата авторка в университетския си курс дефинира по-общо, че „неплатени са отпуските, по време на които работникът или служителят не получава никакво трудово възнаграждение” и посочва като примери „неплатеният годишен отпуск, неплатеният отпуск за временна неработоспособност и др.”. Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Климент Охридски”, 2011, с. 210.

посочва сред другите и „общият неплатен отпуск за всички работници и служители (чл. 160 КТ)“⁵.

Напълно идентично на определението на проф. В. Мръчков, с малки редакционни промени, е и това на доц. Адрияна Андреева, като авторката говори за „ползата за работника или служителя“, по повод „запазването на работата си по конкретно трудово правоотношение и определена част (предвидена от Кодекса на труда) се признава за трудов стаж на лицето“⁶.

2. В юридическата литература са предлагани различни класификации на неплатените отпуски, които са отражение на действащата правна уредба в конкретен исторически период. До известна степен тази класификация се препокрива с класификацията на видовете отпуски, съобразно това дали са субективно право или са правна възможност. Това препокриване на проблематиката има своето обяснение, в основата на което стои самото обективно трудово право. Но тази проблематика може да бъде анализирана и от друг зрителен ъгъл, като акцентът се поставя само върху неплатения отпуск и неговите видове.

По повод анализа на конститутивните белези (признаци) на правното понятие за отпуск проф. В. Мръчков посочва следното: „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. Това разрешение действащото право установява за т. нар. платени отпуски. В други случаи на отпуска е отредена по-ниска степен на правно утвърждаване. Той е уреден само като правна възможност на работника или служителя. Предоставянето и ползването му в тези случаи зависи от преценката на работодателя. Тази форма на правна защита на отпуските се използва по-често при неплатените отпуски“⁷.

Като следствие от това авторът посочва, че „всички видове платени отпуски и част от неплатените отпуски се признават за трудов стаж“ като една от правните гаранции за ползване на отпуските⁸, както и че „платените отпуски са

⁵ Мръчков, В. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018, с. 372.

⁶ Андреева, Адр. – В: Андреева, Адр., Г. Йолова. Трудово и осигурително право. Варна: Издателство „Наука и икономика“ – Икономически университет – Варна, 2014, с. 112.

⁷ Мръчков, В. Трудово право, с. 368-369.

⁸ Пак там, с. 397.

преобладаващият вид отпуски по действащото право”⁹. Но различният класификационен подход се налага и поради съображението, че по действащото трудово право има платени отпуски, които са правна възможност на работника или служителя. Така е при учебните отпуски.

Както е анализирано в правната теория, изменението в Кодекса на труда от м. март 2001 г. в тази материя, „промени съществено правната природа на учебните отпуски: от субективно право на работниците и служителите преди измененията в Кодекса на труда те бяха „деградирани” (понижени в правен ранг) в правна възможност, реализирането на която зависи от волята на работодателя” (проф. В. Мръчков)¹⁰.

Становището на проф. Кр. Средкова е, че „платеният учебен отпуск е **правна възможност** на работника или служителя, който учи в учебно заведение без откъсване от производството” (курс. Кр. Ср.)¹¹. Затова е неточна общата констатация на проф. Средкова, че „всички платени отпуски са **субективно право** на работника или служителя при наличието на законоустановените предпоставки” (курс. Кр. Ср.)¹², защото самата авторка посочва пример за платен отпуск, който е правна възможност. Вярна е другата констатация (общ правен белег), че времето на ползването на всички платени отпуски, независимо от тяхното основание и начина на заплащането им, се признава за трудов стаж, поради изричната правна уредба на това положение (чл. 352, ал. 1, т. 2 КТ). Времето на ползването на всички платени отпуски се зачита и за осигурителен стаж, но на различно основание за всеки отделен платен отпуск (с дължимост на осигурителни вноски или без да се правят осигурителни вноски) – вж. чл. 9, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 1 и т. 2 КСО.

Друг е въпросът, че отстоявам тезата, че по време на ползването на който и да е отпуск (законоустановен или договорноустановен, субективно право или правна възможност, платен или неплатен), т.е. от времевия момент на началото на ползването („излизането в отпуск”) до края на срока (продължителността) на отпуска, работникът или служителят има субективно право на отпуск или може да се нарече субективно

⁹ Пак там, с. 372.

¹⁰ Пак там., с. 379.

¹¹ **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, с. 215; **от нея:** – В: *Коментар на Кодекса на труда*, с. 585; Трудови права на учащите се без откъсване от производство. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Том I. С.: УИ „Св. Климент Охридски”, 2004, с. 157-166.

¹² **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, с. 210.

право на ползване на съответния отпуск. Това най-ярко проличава при отпуска-правна възможност, какъвто е и неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

Професор Л. Радоилски дели неплатените отпуска на „основни (за всички работници и служители и за майките) и допълнителни (за учащи се и за изпълнение на лични и семейни задължения)”. Тази класификация следва по-общото видово деление на отпуските, което прави проф. Л. Радоилски, като изхожда от следния класификационен критерий – „Основното деление на отпуските се извършва с оглед на критерия за тяхното заплащане. От тази гледна точка отпуските се делят на платени, неплатени и смесени”. Особен интерес (както от правно-историческа и така и от съвременна гледна точка предвид вложения смисъл в анализа на автора) представляват т. нар. от проф. Радоилски „смесени отпуска” или „средна категория отпуска”, защото според автора, те „вземат средно положение между платените и неплатените отпуска”. Към този вид отпуска проф. Л. Радоилски причислява („смесените отпуска се делят на такива”) отпуските, заплащани от държавното обществено осигуряване, служебни отпуска, отпуск поради встъпване в брак. Смесеният характер на тези отпуска следва от обстоятелството, че те са безплатни от гледна точка на предприятието, учредението и организацията (т.е. работодателя с днешната терминология – бел. моя, Ив. Ст.), но за които се заплаща на работника и служителя обезщетение от държавното обществено осигуряване”, като такива са отпуските при временна неработоспособност (в оригиналния текст „нетрудоспособност”) и отпуските за майчинство. При служебните отпуска смесеният характер се изразява в това, че „те се заплащат от предприятието, учредението и организацията, но не в пълен, а в частичен размер”, с посочените примери от действащото тогава законодателство. Отпускът поради встъпване в брак (по Кодекса на труда от 1951 г. в размер до 3 работни дни) „може да бъде платен и безплатен”, като това зависи от обстоятелството дали е ползван преди ползването на платения годишен отпуск, като дните на ползването намаляват работните дни на платения годишен отпуск и именно това придава качеството му на „платен”, а „когато отпускът поради встъпване в брак се иска след използване на годишния платен отпуск, той е безплатен за работника или служителя”¹³.

¹³ Радоилски, Л. Трудово право, с. 364-365, с. 372-374. Прави впечатление, че авторът на няколко места в съчинението си използва понятието „безплатен отпуск”, явно като синоним на „неплатен отпуск”. Легалният термин и при действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.) и подзаконовите нормативни актове по прилагането му, е „неплатен отпуск”.

Без изрично да прави видова класификация на неплатените отпуски, проф. В. Мръчков посочва, че „в едни случаи неплатеният отпуск е въздигнат в субективно право на работника или служителя (чл. 161, ал. 2, чл. 167а, чл. 170, ал. 2, чл. 171 КТ и др.), а в други е уреден само като правна възможност, удовлетворяването на която зависи от преценката и съгласието на работодателя (чл. 160, чл. 161, ал. 1 КТ и др.)”¹⁴.

Същият е научният подход и на проф. Кр. Средкова. Тя дели неплатените отпуски на такива, които са субективно право на работника или служителя, и такива, които са правна възможност. Авторката откроява неплатения годишен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, като „останалите неплатени отпуски са **целев** (курс. Кр. Ср.). Те се предоставят за точно определени цели и са субективно право на работниците и служителите”¹⁵.

Професор Атанас Василев приема, че „една от най-важните правнозначими класификации на отпуските е делението им на **платени** и **неплатени**. [...] В зависимост от предназначението им отпуските се делят на две големи групи: а. **платен годишен отпуск** и б. **други целеви отпуски**” (курс. Ат. В.). Авторът подчертава, че „назоваването на тези отпуски като целеви е съвсем условно, тъй като в крайна сметка всички отпуски, вкл. платения годишен отпуск, са целеви. Липсата на по-подходящ термин е, която налага условното използване на термина целеви отпуски”¹⁶. Явно проф. Ат. Василев включва неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ (наричан от него „неплатен годишен отпуск”) в класификационната група „други целеви отпуски”, но не дава класификация на уредените в закона неплатени отпуски.

Доц. Станислав Коев посочва, че „отпуските се делят на отделни видове в зависимост от два критерия – **според заплащането** и **според предназначението**. Според заплащането отпуските са **платени** и **неплатени**” (курс. Ст. К.). Авторът също не прави отделно видово деление на неплатените отпуски, като единствено по повод анализа на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, отбелязва, че „като отклонение от това правило” (има се предвид това, че ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е правна възможност на работника или служителя, а не негово субективно право)

¹⁴ Мръчков, В. Трудово право, с. 372.

¹⁵ Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, с. 210-211.

¹⁶ Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 238 и особено бел. 2 под линия.

е случаят по чл. 160, ал. 2 КТ, т.е. уреденият в тази разпоредба неплатен отпуск, който е субективно право на работника или служителя¹⁷.

В някои изследвания, освен общата класификация на отпуските, не се разглежда проблематиката на неплатените отпуска, и в частност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ¹⁸. Професор Никола Йосифов приема, че „в зависимост от обстоятелството дали отпуските имат възмезден или безвъзмезден характер, те се делят на платени или неплатени. При това за почти всички следващи класификационни групи има отделни видове отпуска, които имат възмезден или безвъзмезден характер.” След това авторът дава видова класификация на отпуските „според целевото си предназначение”, като я доразвива в подвидове¹⁹.

Подобен е научният подход за класификация на отпуските и на доц. Адр. Андреева. Според авторката, „в зависимост от това дали отпуските имат възмезден, или безвъзмезден характер, те се делят на *платени* и *неплатени*. Възмездността или „заплащането”...” (курс. Адр. А.), като след това се представят видовете отпуска „според целевото си предназначение”. Също така е посочено, че „всяка една от тези две основни класификационни групи и по-конкретно включените в нея видове отпуска може да бъде подразделена според допълнителни критерии”. Посочената авторка отбелязва, че „както и при платените отпуска, неплатеният има няколко различни вида”, като без да посочва класификационния критерий, изброява някои видове неплатен отпуск, сред които и „общ неплатен отпуск за всички работници или служители (чл. 160 КТ)”. По повод на правния извод, че „правната природа на неплатения отпуск е различна при различните му видове”, авторката всъщност разглежда класификацията на неплатен отпуск-правна възможност и неплатен отпуск-субективно право на работника или служителя²⁰.

3. От изложеното става ясно, че някои изследователи (проф. Н. Йосифов, доц. Адр. Андреева) приемат, че „в зависимост от обстоятелството дали отпуските имат възмезден или безвъзмезден характер, те се делят на платени или неплатени”. Не е

¹⁷ Коев, Ст. Българско трудово право. Варна: Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”, 2011, с. 185-186.

¹⁸ Вж. така Йосифов, Н. Трудово и осигурително право. 2. доп. и прераб. изд. Варна: Варненски свободен университет „Черноризец Храбър”, 2011, с. 166-178 (главата за отпуска на работниците и служителите).

¹⁹ Пак там, с. 167-168.

²⁰ Андреева, Адр. – В: Трудово и осигурително право, с. 100-101, с. 112. Странно е обстоятелството, че авторката разглежда материята на неплатения отпуск и неговите видове в края на раздела „Платен годишен отпуск – условия и ред за ползване”.

издържано платеният или неплатеният характер на един отпуск да се привързва към критерия „възмезден или безвъзмезден характер”.

За никаква възмездност, респ. безвъзмездност в правния смисъл на тези понятия не може да става въпрос. Този въпрос се поставя при видовото деление на сделките, както и при това на договорите (двустранните сделки). „В зависимост от това дали въз основа на сделката имотна облага следва да получат и двете страни по нея или само едната от тях, сделките биват възмездни, безвъзмездни и смесени” (проф. Мария Павлова)²¹. „Възмездна е тази сделка, при която има еквивалентно изменение в състава на имуществото на страните по нея: това, което излиза от имуществото на едната страна, съответства по стойност на това, което влиза в неговото имущество. [...] Сделките, които не са възмездни, се наричат безвъзмездни – при тях няма размяна на блага от двете страни” (проф. Витали Таджер)²².

Отпускът не е сделка, а субективно право, респ. правна възможност, и затова може да се говори дали има имуществен или неимуществен характер, но не и възмезден или безвъзмезден характер. Характерът на един отпуск няма и нищо общо с принципното положение за възмездния характер на трудовия договор и изобщо на индивидуалното трудово правоотношение („положеният труд по трудово правоотношение е възмезден” (чл. 242 КТ)²³. При заплащането на платените отпуски в Кодекса на труда (тези, които се заплащат от работодателя или от друг правен субект по силата на специален закон) се употребява понятието „възнаграждение” (с различни

²¹ Павлова, М. Гражданско право. Обща част. Том II. С.: Софи-Р, 1996, с. 82-83.

²² Таджер, В. Гражданско право на НРБ. Обща част. Дял II. С.: ДИ „Наука и изкуство“, 1973, с. 205-206.

За това видово деление на сделките вж. също Василев, Л. Гражданско право. Обща част. 2. изд. Нова редакция акад. Чудомир Големинов. Варна: ИК „ТедИна”, 1993, с. 253; Рачев, Ф. Гражданско право. 2. изд. С.: УИ „Стопанство”, 2001, с. 360-361; за тази класификация на договорите вж. Кожухаров, Ал. Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение. Книга първа. Нова редакция проф. Огнян Герджиков. С.: Софи-Р, 1992, с. 60-61; Марков, М. Облигационно право. Помагало. С.: Сиби, 2004, с. 51-52; Стефанов, Г. За квалифицирането на договорите като двустранни и едностранни и възмездни и безвъзмездни. – Съвременно право, 2006, № 6, с. 7-22.

²³ Професор Л. Радоилски определя „правото на заплащане според труда” като един от основните принципи на българското трудово право (Радоилски, Л. Трудово право, с. 94-95). Възмездността на положения труд се разглежда от проф. В. Мръчков като принцип на правния институт на трудовото възнаграждение (Мръчков, В. Трудово право, с. 64). Всички автори в трудовоправната теория разглеждат възмездността на трудовия договор (и изобщо на индивидуалното трудово правоотношение) като негов съществен и определящ правен белег. Вж. Радоилски, Л. Трудово възнаграждение. С.: Институт за социални проучвания, 1948; 2. изд. Нова редакция Васил Радоилски. С.: УИ „Св. Климент Охридски”, 2008, с. 76-82; от него: Трудово право, с. 174-175, с. 241-243, с. 462; Василев, Ат. Трудово право, с. 117, с. 132, с. 412-413; Мръчков, В. Трудово право, с. 150, с. 206, с. 400; Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I, с. 22, с. 291-292; Йосифов, Н. Трудово и осигурително право, с. 78, с. 83; Коев, Ст. Българско трудово право, с. 117-118, с. 132; Андреева, Адр. – В: Трудово и осигурително право, с. 33, с. 44.

редакции – „през време на отпуските; за времето на отпуска; възнаграждението, което се дължи по време на ползването му) – вж. напр. чл. 157, ал. 3, чл. 158, ал. 3, чл. 164, ал. 4, чл. 177 КТ), а не „трудова възнаграждение“. По отношение на платените отпуски, които са свързани с реализацията на осигурени социални рискове по краткосрочното обществено осигуряване (отпуските при временна неработоспособност и някои от отпуските при майчинство и отглеждане на майко дете) се „изплаща парично обезщетение“ от осигурителния орган НОИ (чл. 162, ал. 3, 163, ал. 10, изр. първо, чл. 164, ал. 4, изр. първо и др. КТ, както и съответните разпоредби от КСО). Именно това правно положение придава на тези отпуски характерът им на платени отпуски, но не и някакъв техен „възмезден характер“.

Още в средата на миналия ХХ век проф. Л. Радоилски обосновава становището си по повод възнаграждението при платения годишен отпуск. Авторът приема, че „от самата същност на платения отпуск следва, че през време на отпуска се плаща точно онова, което би се платило, ако работникът би бил на работа, а това показва, че се плаща трудовото възнаграждение“. Но също така авторът посочва, че „плащането не е срещу конкретно извършена и непосредствено предшестваща плащането престация“. От особена важност за конкретно анализирания тук проблем е становището на проф. Л. Радоилски, че „това е особено явление в трудовото право (има се предвид възнаграждението при платения годишен отпуск – бел. моя, Ив. Ст.), аналогично на чиновническото право, и не е необходимо, нито пък може да се търсят обясненията му чрез съпоставяния с гражданскоправни институти“²⁴.

Като изследва видовете отпуски според критерия „заплащане на отпуските“, по повод характеристиката на платените отпуски, проф. В. Мръчков казва: „Заплащането“ тук означава дали работникът или служителят получава или не определена парична сума, съразмерена с неговото трудово възнаграждение за времето, през което е в отпуск“. Авторът е поставил думата „заплащане“ в кавички, като от следващите редове става ясно защо това е така. „Това парично плащане идва да замени и замести липсващото трудово възнаграждение като контрапрестация за положения труд. А то липсва, защото не е направена престацията на работната сила. Това парично

²⁴ Радоилски, Л. Трудово възнаграждение. 2. изд., с. 91 и цит. автори в бел. 39 и 50.

плащане има същото социално предназначение, каквото е имало получаваното преди това от работника или служителя трудово възнаграждение...”²⁵.

В подобен смисъл, но без изрично това да се упоменава, следва да се разбира и становището на проф. Кр. Средкова, като в анализа си авторката използва легалните понятия „възнаграждение” и „заплащане”²⁶.

Вярно е, че възнаграждението, което плаща работодателят или друг субект по някой специален закон, както и осигурителното парично обезщетение се съизмеряват (са функция) на получено за предходен времеви период от работника или служителя трудово възнаграждение. Но поради същността на отпуска като период от време, през който работникът или служителят не престава работната си сила на работодателя, за последният не възниква задължението (контрапрестацията) за трудово възнаграждение (а това именно придава възмезден характер на трудовото правоотношение), и затова за времето на ползване на всеки отпуск (платен или неплатен) на работника или служителят не се дължи (той няма право на) трудово възнаграждение. Възнаграждението, което дължи работодателят на работника или служителя (което излиза от неговия патримониум) за времето на ползване на платения годишен отпуск, както и при някои други платени отпуски, може да се определи като вид гаранционно плащане по трудовото правоотношение. За този и други хипотези в действащото трудово законодателство, при които на различни основания има плащане от страна на работодателя на работника или служителя, може да се мисли за по-удачен термин вместо „възнаграждение”, за да не се съотнася пряко към трудовото възнаграждение²⁷. Но явно, за сега, такъв подходящ и непораждащ теоретична дискусия термин не е намерен!

²⁵ **Мръчков, В.** Трудово право, с. 371. В първото издание на систематичния си курс по трудово право проф. В. Мръчков излага по-подробна аргументация, като приема следното: „Но това парично плащане може да има съвършено различна правна природа. То може да бъде плащане по трудово правоотношение от работодателя от средствата за работна заплата, което по правни последици и защита се приравнява към трудовото възнаграждение. Но това плащане не е същинско трудово възнаграждение, защото не е контрапрестация за положен труд по трудово правоотношение, а е резултат от прехвърлянето, по силата на закона на риска от непредоставянето на работната сила от работника или служителя върху работодателя”. **Мръчков, В.** Трудово право. Специална част. С.: Сиби, 1997, с. 173.

²⁶ **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, 210, с. 239-240.

²⁷ За идентичен проблем относно правната същност на някои плащания от работодателя на работника или служителя, наречени от законодателят „обезщетения”, при действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.) вж. **Радоилски, Л.** Трудово право, с. 514-519, и по действащия Кодекс на труда вж. **Василев, Ат.** Обезщетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997, особено гл. първа, с. 17-51.

Платеният или неплатеният характер на един отпуск е следствие на друго обстоятелство, а не на дължимост или недължимост на трудово възнаграждение, и следователно не може да се говори за възмезден или безвъзмезден характер на един отпуск. От десетилетия в трудовото законодателство легалните термини са „платен отпуск” и „неплатен отпуск”. Обективен факт е, че в действащия Кодекс на труда законодателят използва като легален изразът „заплаща възнаграждение”.

III. Един кратък сравнително-правен анализ

Позволявам си в края на изложението да представя кратък сравнително-правен анализ относно тази проблематика.

В руската трудовоправна литература се разграничават понятията „правни гаранции за трудовите права на работника” и „компенсации” (чл. 164 ТК на РФ – дадени легални определения, както и заглавието на раздел VII от ТК на РФ – „Гаранции и компенсации”)²⁸ от понятията „гаранционни плащания и доплащания” и „компенсационни плащания”, като се приема, че първата категория е много по-широка от втората. В чл. 165 ТК на РФ, сред многото други гаранции (в т. ч. и гаранционни плащания) е изрично посочено и „предоставянето на годишния платен отпуск”.

Професор Алексей Як. Петров приема, че под т. нар. „гаранционни плащания” се разбира „запазване (съхранение, в смисъл на заплащане) за работника на работната му заплата (в цялост или частично) за периода от време, когато той по уважителни причини, които са уредени в закона, не изпълнява своите трудови задължения”²⁹. [...] „Но гаранционните плащания не се плащат за труд (положен или неговия резултат, както е при трудовото възнаграждение), а за времето на отсъствие от работа в указаните от трудовото законодателство случаи. Гаранционните плащания носят специфичен характер. Те не се явяват възнаграждение за труд по тази причина, защото не се съизмеряват с количеството и качеството на положения от работника труд в този период, за който те се изплащат. Тяхното целево предназначение е да се предотврати материалната загуба за работника поради това, че той по някаква причина не изпълнява

²⁸ ТК на РФ – Трудов кодекс на Руската федерация (приет от Държавната дума на Руската федерация на 21.12.2001 г., одобрен от Съвета на Руската федерация на 26.12.2001 г. и подписан от Президента на Руската федерация на 30.12.2001 г., в сила от 1.02.2002 г., изм. и доп.) (Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ).

²⁹ Обръщам внимание, че на руски език платеният отпуск се нарича освен „отплачиваемый отпуск” (легален термин – чл. 114-116 ТК на РФ относно ежегодния платен отпуск) и „отпуск с сохранением содержания”.

трудовете си задължения. Гаранционните плащания са установени за целите на охраната на материалните интереси на работника”³⁰.

Професор Светлана В. Колобова анализира, че „трудовето възнаграждение следва да се отличава от гаранционните плащания и доплащания, и от компенсационните плащания. [...] Гаранционни плащания получават работниците в случай на освобождаване от работа: в периода на ползване на ежегодния платен отпуск,...”. След това при видовата класификация на гаранционните плащания, съобразно критерия „видове основополагащи права, за реализацията на които служат гаранционните плащания”, авторката посочва в отделна група „гаранционни плащания, които обезпечават реализацията на правото на отдых, охраната на труда, ... (свързани с предоставянето на ежегодния платен отпуск, почивките за ободряване и отдых, отсъствие за медицински преглед...)”³¹.

Необходимо е да се отбележи, че още навремето, при действието на втория Кодекс на трудовите закони от 1922 г. (отм.) известният руски трудовоправник проф. Николай Г. Александров (1908-1974), в своята станала класическа монография „Трудово правоотношение”, отчетливо разграничава понятията „трудовето възнаграждение” и „гаранционни и компенсационни плащания”. В частност, към компенсационните плащания той отнася плащанията, които имат за цел да възмездят на работника материалните загуби, понесени от него, по причини свързани с изпълнението на трудовите му задължения (напр. при командировка, при преместване на работа в друга местност, при използване от работника на негови собствени инструменти). Авторът определя гаранционните плащания като плащания, които произтичат от и се дължат в тези случаи, когато работникът не изпълнява работата си (трудовете си задължения) в предприятието (учреждението) по причини, които са определени от закона като уважителни³².

В българската трудовоправна литература проф. В. Мръчков и проф. Кр. Средкова също разграничават компенсационните и гаранционните плащания от трудовето възнаграждение, като техният анализ се обособява в самостоятелна

³⁰ Петров, Ал. Як. – В: Трудовое право России. Учебник для бакалавров. Авт. колл. Отв. ред. проф. Ю. П. Орловский. Москва: Национальный исследовательский университет „Высшая школа экономики” и ООО „Издательство Юрайт”. Серия: Бакалавр. Академический курс, 2014, с. 524-534 и цитираните под линия автори.

³¹ Колобова, Св. В. Трудовое право России. Учебное пособие для вузов. Москва: Издательство ЗАО „Юстицинформ”, 2005, с. 218-219.

³² Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение. Монография. 2-е изд. Москва: Издательство „Проспект”, 2008, с. 326.

тематична единица³³. Но и двамата автори не определят същността на възнаграждението, което работодателят дължи на работника или служителя за времето на ползване на платения годишен отпуск или друг заплащан от него отпуск, като вид гаранционно плащане по трудовото правоотношение.

IV. Заключение

Направените разсъждения и критични бележки имат не само терминологично естество, но те се отнасят и до принципния въпрос за правната същност и характеристики на едно или друго правно явление. Привнасянето на елементи от правната характеристика на едно правно явление към друго, трябва да се прави внимателно, а не механично, защото в противен случай може да се стигне до изопачаване на същностния смисъл и характер на анализираното правно явление.

³³ **Мръчков, В.** Трудово право, с. 435-440 (като авторът разглежда само компенсационните плащания); **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, с. 309-314 (с ясно разграничение между двата вида плащания).