



Munich Personal RePEc Archive

Aspects of the issues related to the use of different types of leave

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/112490/>
MPRA Paper No. 112490, posted 22 Mar 2022 06:16 UTC

Аспекти на проблематиката във връзка с ползването на различните видове отпуски

Aspects of the issues related to the use of different types of leave

Assoc. Prof. Ivaylo Staykov, Ph.D.

New Bulgarian University – Department of Law

Резюме: В настоящото изследване се анализира проблематиката относно формата и наименованието на искането на работника или служителя за ползване на уредени в трудово право различни видове отпуск. Въз основа на теоретичния анализ на действащото българско трудово законодателство са направени съответните правни изводи, както и предложения de lege ferenda за неговото усъвършенстване.

Abstract: This research examines the issue related of the form and designation of the employee's request for using various types of leave under the labour law. Relevant legal conclusions have been made based on the theoretical analysis of the current Bulgarian labour legislation. The paper further suggests some de lege ferenda proposals for future improvement of the legislation.

Ключови думи: трудово право, отпуск, работник или служител, предложения de lege ferenda

Keywords: labour law, leave, worker or employee, proposals de lege ferenda

I. В настоящото научно изследване се анализира проблематиката относно формата и наименованието на искането на работника или служителя за ползване на уредени в трудово право различни видове отпуск. Въз основа на теоретичния анализ на действащото българско трудово законодателство са направени съответните правни изводи, както и предложения de lege ferenda за неговото бъдещо усъвършенстване.

II. 1. В общия трудов закон – Кодекса на труда (КТ) няма изрична правна уредба на формата на искането за ползване на отделните видове отпуски. Изключение прави само правната уредба на ползването на учебните отпуски. В чл. 171а КТ е уредено, че те се ползват „след писмено уведомяване на

работодателя най-малко 7 дни предварително”, като от това изискване се извежда писмената форма на искането за ползване на учебния отпуск¹. Писмена форма на заявлението за ползването на някои видове отпуски е уредена в подзаконов нормативен акт – Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО). Така е за ползването на платения годишен отпуск (чл. 22, ал. 2, като трябва да се отбележи, че тази трудовоправна норма е в сила от 15.03.2011 г. – ДВ, бр. 21 от 2011 г.); отпуски поради бременност и раждане в размер на остатъка до 410 дни (чл. 45, ал. 1, т. 2); отпуски за бащинство по чл. 163, ал. 7 КТ (чл. 45а, ал. 1); отпуски по чл. 163, ал. 8 КТ (чл. 45б, ал. 1) и други. Писмената форма е за действителност на заявлението за ползване на отпуски. В правната литература в този смисъл изрично по отношение на ползването на отпуски по чл. 164а КТ за отглеждане на дете, настанено при близки и роднини или в приемно семейство (чл. 46а, ал. 1 НРВПО) е становището на проф. Красимира Средкова².

Същото становище е обосновано в трудовоправната теория и от проф. Атанас Василев по повод ползването на платения годишен отпуск. Авторът е изложил тезата си преди допълнението в чл. 22, ал. 2 НРВПО относно писмената форма на заявлението за ползване на платен годишен отпуск. „Законът не поставя изискване към формата на искането на работника (служителя). В литературата и в практиката се приема, че искането трябва да се направи във формата на писмена молба³. Спазването на една писмена форма в случая е наистина желателно, но законово изискване за форма на искането няма. Меродавно ще бъде следователно и устното поискване на

¹ Вж. така **Средкова, Кр.** Трудови права на учащите се без откъсване от производство. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Том I. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2004, с. 166; **от нея:** – В: **Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 12. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, с. 593.

² **Средкова, Кр.** – В: Коментар на Кодекса на труда, с. 560.

³ Тук проф. Ат. Василев цитира **Средкова, Кр.** Коментар на Кодекса на труда, изд. 1996, с. 320, вж. същото становище на авторката в 12 изд., 2016, с. 595.

отпуска. Друг въпрос е, при спор доказването му ще бъде затруднено без писмената форма”⁴.

2. Съществен и практически важен аспект относно искането на работника или служителя за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е този за формата на искането като волеизявление.

2.1. В юридическата литература, наскоро след приемането на сега действащият Кодекс на труда през 1986 г., д-р Борис Михайлов изрично приема, че „искането трябва да е изразено в писмена форма”⁵. В по-ново време доц. Андрей Александров също е на мнение, че „искането на работника или служителя и съгласието на работодателя се постигат в писмена форма”⁶.

Кодексът на труда не урежда в каква форма (писмена или устна) следва да бъде направено това волеизявление. Това нормативно положение е непроменено от момента на влизане в сила на кодекса, и е така и към днешна дата. В подзаконовия нормативен акт – Наредбата за работното време, почивките и отпуските, също няма правна уредба на този въпрос. Следователно трябва да се приеме, че и устното искане е релевантно и поражда целените правни последици.

Друг е въпросът, че писмената форма е за предпочитане, защото тя създава яснота и определеност в отношенията между страните на трудовото правоотношение 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. Допълнителен аргумент е и изискването на счетоводното законодателство относно документирането на счетоводните операции въз

⁴ Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 244.

⁵ Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. Коментар–справочник. С.: ДИ „Д-р Петър Берон”, 1988, с. 122.

⁶ Александров, Андр. Правилните решения на 120 казуса пред работодателя. Наръчник. С.: „Резон-България” ЕООД, 2016, с. 125.

основа на хронологичния принцип, което има значение и при ползването на всеки вид отпуск. И не на последно място, един теоретичен аргумент, извлечен по тълкувателен път от действащото българско трудово право. Това е принципът, че волеизявленията на страните по индивидуалното трудово правоотношение се извършват в писмена форма. Разбира се, този принцип има и изключения.

Специално относно едностранните нареждания на работодателя при определяне на конкретни аспекти от условията на труд в неговото предприятие, те могат да бъдат в устна или писмена форма. Задължителни за изпълнение са както писмените, така и устните едностранни актове на работодателя. Самият Кодекс на труда използва различни наименования за тези едностранни актове на работодателя (нареждане – чл. 126, т. 7 и чл. 187, т. 7 КТ; указание – чл. 127, ал. 1, т. 5 КТ и § 1, т. 4 ДР на КТ; заповед – чл. 136а, ал. 1 и чл. 139а, ал. 3 КТ; разпореждане – чл. 143, ал. 1 КТ; разрешение – чл. 173, ал. 1 КТ).

В преобладаващия брой случаи едностранните актове на работодателя са в устна форма. Само за някои от тези актове Кодексът на труда и подзаконовите нормативни актове уреждат те да бъдат в писмена форма – заповед за удължаване на работния ден (чл. 136а, ал. 1 КТ); заповед за командировка (арг. чл. 8 и чл. 9 от Наредбата за командировките в страната); заповед за установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ (чл. 9 НРВПО); заповед за налагане на дисциплинарно наказание (чл. 195, ал. 1 КТ); заповед за реализация на ограничената имуществена отговорност на работника или служителя (чл. 219, ал. 1 КТ) и други⁷.

⁷ Вж. така за формата на едностранните актове на работодателя и за тяхната задължителност за изпълнение **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, с. 41; **Филипова, Т.** Дисциплинарно уволнение. Пловдив: УИ „П. Хилендарски“, 2015, с. 39, с. 84-85.

2.2. Когато се използва писмената форма, искането за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се материализира в писмена молба. Употребата в случая на понятието „молба”, а не „заявление” не е случайно. То е свързано с правната същност и социално-правното предназначение на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ⁸.

Писмената молба за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ трябва да се приложи в личното трудово досие на работника или служителя (чл. 128б КТ)⁹. Това е свързано с отчетността на ползвания неплатен отпуск –

⁸ Относно същността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като правна възможност, както и относно формата на искането на работника или служителя и разрешението от работодателя за ползване на този отпуск вж. **Стайков, Ив.** Субективни права и правни възможности в трудовото право. – В: *Право и права. Сборник в памет на проф. д-р Росен Ташев*. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2016, с. 420-439; **от него:** Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда. С.: Авангард Прима, 2016, 307 с. Виж за този отпуск и **Банова, Ем.** Ползване на неплатен отпуск на основание чл. 160 от Кодекса на труда. – Труд и право, XVI, 2007, № 3, с. 12-13; **Буртева, Ю.** Ползване на неплатен отпуск. – Труд и право, XXIII, 2014, № 2, с. 13-16; **Александров, Андр.** Предпоставки за ползване и правни последици от неплатените отпуски. – Труд и осигуряване, 2016, № 3 (134), с. 16-21.

⁹ Дълги години в трудовото законодателство нямаше правна уредба по същество на личното трудово досие на работника или служителя – какво представлява то (какви документи следва да съдържа) и какво е неговото правно значение. В Кодекса на труда нямаше и уредено правно задължение на работодателя да поддържа лично трудово досие на всеки свой работник или служител. Но понятието „лично досие на работника или служителя” беше легално. То се употребява в чл. 49, ал. 7 НРВПО по повод правната уредба на ползването на неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а КТ, както и в текста на някои от декларациите в приложенията към НРВПО. Понятието се употребяваше от правната теория и съдебната практика. Почти всеки работодател поддържаше трудово досие на всеки свой работник или служител. По същество правното и практическото значение на личното досие е свързано с отчетността в предприятието, както и със защита на различни интереси и на двете страни на трудовото правоотношение. При съдебен трудов спор личното трудово досие на работника или служителя (в цялост или отделни документи в него) често е едно от най-важните от доказателствена гледна точка допустимо и относимо писмено доказателствено средство.

При допълненията на Кодекса на труда от лятото на 2015 г. (ДВ, бр. 54 от 2015 г.) законодателят създаде новият чл. 128б със заглавие „Задължение на работодателя да води трудово досие на работника или служителя”. Разпоредбата урежда трудовото задължение на работодателя (ал. 1), кога се създава и какви документи съдържа трудовото досие (ал. 2), както и субективното трудово право на работника или служителя да получава заверени преписи от съхраняваните в трудовото му досие документи (ал. 3). Изричната правна уредба на трудовото досие на работника или служителя в Кодекса на труда следва да се окачестви като положително законодателно допълнение, което е в унисон с изискването на чл. 3, ал. 1 ЗНА, че обществените отношения, които се поддават на трайна уредба, следва да се уредят в нормативен акт с ранг на закон.

Виж по този въпрос в исторически аспект: **Тодорова, Л.** Документи, които се съдържат в личното трудово досие. – Информационен бюлетин по труда, XLIV, 2011, № 6, с. 6-8; **Ангелов, Н.** Личното трудово досие. – Земеделска кооперация, XXI, 2013, № 5, с. 24-33; **Йорданов, Ат.** Какво трябва да съдържа трудовото досие на служителя? – Труд и право, XXII, 2013, № 6, Приложение; **Богомилова, Ж.** За задължението на работодателя да води и съхранява трудови досиета на своите работници и служители. – Труд и право, XXIV, 2015, № 10, с. 5-14; **Василева, М.** Работодателят е задължен да води трудово досие на работника или служителя. – Счетоводство плюс..., 2016, № 3, с. 9-11; **Христов, Ч.** Новата Наредба за създаването и

отчетност, необходима както за интересите и правата на страните по трудовото правоотношение, така и за споменатите изисквания на счетоводното законодателство. Следва да се допълни и значението на осигурителното законодателство относно зачитането за осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски, времето на неплатен отпуск до 30 работни дни през една календарна година (чл. 9, ал. 2, т. 3 КСО)¹⁰.

III. Всъщност въпросът за словоупотребата относно наименованието на документа, с който се материализира искане за ползване на отпуск е по-общ – отнася се за всеки уреден в трудовото законодателство отпуск.

1. В правната литература, както и в правоприлагането, може би по инерция, искането за ползване на всички видове отпуски, когато е в писмена форма (т.е. документът), се наименоува „молба”. Изработени са типови образци (бланки), които масово се използват в практиката. Така например Стойна Сербезова посочва, че „редът за ползване на посочените по-горе видове отпуски (това означава всички уредени в Кодекса на труда отпуски – бел. моя, Ив. Ст.) се разрешава въз основа на подадена от работника или служителя писмена молба до работодателя”¹¹, което не е вярно, защото не всички отпуски по Кодекса на труда се разрешават от работодателя. Авторката предлага и общ образец на „молба от работника или служителя до работодателя за ползване на различни видове отпуски”, като в текста са посочени основния платен годишен отпуск, допълнителен платен отпуск и

съхранението на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя. – Труд и право, XXVII, 2018, № 6, с. 5-11; **Александров, Андр.** За дигитилирането на трудовоправните документи. – Труд и право, XXVIII, 2019, № 12, с. 13-19.

¹⁰ За тази хипотеза на зачитане на осигурителен стаж по силата на правна фикция вж. **Мръчков, В.** Осигурително право. 7. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2019, с. 155-156; **Средкова, Кр.** Осигурително право. 5. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2016, с. 236-237; **Попова, Цв.** Понятието за осигурителен стаж в българското законодателство. – В: *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Том VI. Българското трудово и осигурително право – мит и реалност. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2013, с. 154-155; **от нея:** Осигурителен стаж. С.: Сиби, 2019, с. 103-104.

¹¹ **Сербезова, Ст.** – В: **Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов.** Наръчник по трудови отношения. С.: ИК „Труд и право”, 2001, с. 275.

неплатен отпуск, т.е. видове отпуски, при които е необходимо разрешението на работодателя за ползването им, т.е. искането на работника или служителя действително следва да се именува като „молба”¹².

Виж също и становището на проф. Кр. Средкова по повод волеизявлението на работника или служителя за ползване на който и да е отпуск – „то се обективира в писмена молба. В нея се посочват основанията и искания размер на отпуска, както и конкретния календарен период, през който работникът или служителят желае да го ползва”¹³.

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 служителя¹⁴. За никакво разрешение от работодателя не може да става и дума – текстът на Кодекса на труда е ясен – „работодателят е длъжен да освобождава от работа работника или служителя”, а не дори „е длъжен да му разреши”, какъвто, неправилен израз се използва в чл. 27, ал. 2, изр. I ЗРТ¹⁵. Затова за ползването на кратък 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. Ако се приеме, че тези отпуски се разрешават от работодателя, то няма отговор на въпроса, какви са правните последици и за кого, ако напр. работодателят не даде разрешение за отпуск на

¹² Пак там, с. 286.

¹³ **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, с. 234.

¹⁴ Така **Сербезова, Ст.** – В: Наръчник по трудови отношения, с. 278-279.

¹⁵ Уреденият в чл. 27, ал. 2, изр. I 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 „работодателите, ... са длъжни ... да разрешат неплатен отпуск за времетраенето на мандата”, в действителност не е необходимо съгласието (разрешението) на работодателя относно основанията, размера (продължителността) и времето на ползване на този вид отпуск. Вж. подробно **Стайков, Ив.** *Неплатеният отпуск по чл. 27, ал. 2, изр. първо от Закона за радиото и телевизията.* – В: *Приложение на конституционните принципи в публичното и частното право.* Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция по повод 25 години Юридически факултет на ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ и 25 години от приемане на Конституцията на Република България, 6-7 октомври 2016 г. Велико Търново: УИ „Св. св. Кирил и Методий“, 2017, с. 377-394.

работник или служителя, който е призван в съд като свидетел или вещо лице (чл. 157, ал. 1, т. 4 КТ)?

Правилно в тази връзка в трудовоправната литература 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”(Божидар Панайотов)¹⁶. В този смисъл са становищата и на д-р Б. Михайлов за отпуските по чл. 157-159 КТ – „ползването на тези отпуски става след писмено искане на работника. Ръководителят е длъжен да ги разреши и не може да откаже тяхното ползване”¹⁷, както и на проф. Кр. Средкова – „отпуските по чл. 157 КТ са субективно право на работника или служителя. [...] Работодателят не може да преценява дали да разреши отпуска и кога да го разреши. Основанията и времето за ползване на отпуска са посочени изрично и изчерпателно в законодателството”¹⁸. Пак по повод на реда за ползването на тези отпуски, в друго свое научно съчинение, проф. Кр. Средкова окачествява писмената заповед на работодателя в този случай като „декларация за ползване на отпуск”¹⁹. Без да навлизам в подробности препращам и към анализа на проф. В. Мръчков относно „заповедта” на работодателя за ползване на някои видове отпуски²⁰.

2. Разликата в словоупотребата – „молба” или „заявление” отразява различната правна същност и значение на искането за ползване на един или друг вид отпуск. Тя е следствие на действащата правна уредба на съответния

¹⁶ **Панайотов, Б.** Работно време, отпуски и почивки. С.: Дикта-интелект, 1993, с. 31-32.

¹⁷ **Михайлов, Б.** Правен режим на отпуските. Коментар–справочник, с. 127.

¹⁸ **Средкова, Кр.** – В: Коментар на Кодекса на труда, с. 523.

¹⁹ **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I, с. 235. Виж и **Василева, М.** Видове отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения, регламентирани в Кодекса на труда. – Труд и право, XXV, 2016, № 5, с. 13-21.

²⁰ **Мръчков, В.** Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. С.: Сиби, 2018, с. 389-391.

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).

Проблематиката е не само важна от гледна точка на правната теория, но има значение и за законодателството, и за правоприлагането. Въпросът за юридическата терминология е принципен и никога не е губил своята актуалност. Не трябва да се забравя изискването на чл. 37, ал. 1 УПЗНА, че думи или изрази с утвърдено правно значение се използват в един и същ смисъл във всички нормативни актове. Законодателят трябва да бъде стриктен при спазването на изискванията за език и стил на нормативните актове и за използване на правната терминология. Непоследователната словоупотреба и различната терминология са предпоставка за различно и противоречиво тълкуване в процеса на правоприлагане²¹.

Когато не е необходимо разрешение от работодателя за ползването на отпуска (както е и при някои видове отпуски по Кодекса на труда – кратките целеви отпуски по чл. 157 КТ, отпускът при временна неработоспособност по чл. 162 КТ, или напр. при служебния неплатен отпуск по чл. 27, ал. 2, изр. I ЗРТ – 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*²², когато в правната действителност настъпи предвиденото в закона

²¹ В правната литература нееднократно е подчертавано, че изискването за утвърденост и устойчивост на правното значение на дадено понятие е изключително важно за осигуряване на единството и хомогенността на правото. Така **Спасов, Б.** Юридическа терминология. – Държава и право, 1988, № 2-3, с. 18-26; **от него:** Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – Правна мисъл, 1994, № 3, с. 37-47; **Милкова, Д.** Юридическа техника. С.: Сиби, 2002, с. 298.

²² За използването на латинския израз *ex lege* (по право, от закона, по силата на закона) 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.: Наука и изкуство, 1973, с. 166; **Павлова, М.** Гражданско право. Обща част. Том II. С.: Софи-Р, 1996, с. 39. Тезата, че правната норма може сама да породи правни последици без осъществяването на юридически факт се приема

основание за това), 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.

След като до знанието на работодателя е достигнало искането на работника или служителя за ползване на отпуск, който възниква като субективно право *ex lege*, не е необходимо съгласието (разрешението) на работодателя относно основанието, размера (продължителността) и времето на ползване на този вид отпуск. Обстоятелството, че ползването на отпуска 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 отпуска е упражняване на вече възникналото субективно право на ползване. 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 отпуска поради временна неработоспособност – задължението на работника или служителя да спазва предписаното от органа на медицинската експертиза).

Тези видове отпуски са от категорията отпуски, които не само представляват субективно право на работника или служителя, но и които работодателят е длъжен да предостави във времето и за продължителността, поискана от работника или служителя в рамките на установената от закона тяхна продължителност. Работодаателят 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 отпуска, която се приложи в личното трудово досие на работника или служителя, тя има само декларативно, но не и конститутивно значение. Тази заповед само обявява, че през съответния времеви период работникът или служителят е бил в отпуск, но не се произнася нито по основанията, нито по размера, нито по календарния период на ползването на отпуска.

С понятието „молба“ следва да се именуват писмените искания за ползване на отпуска, 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 (ползване) на съответния отпуск, в смисъл дали се изисква разрешаването му от работодателя или не.

3. Като извод от възприетото определение на понятието „отпуск“, което обхваща всички видове отпуска, д-р Б. Михайлов приема, че „отсъствието от работа поради ползване на отпуск задължително трябва да се разреши от административното ръководство”²³. Същото становище е изразено и от проф. Ат. Василев – „понеже се касае за освобождаване от задължение, ползването на отпуските е подчинено на разрешителен режим. Няма значение, обстоятелството, че разрешението за ползването на отпуска не всякога изхожда от работодателя. То може да изхожда от друг орган (напр. здравен) или при определен фактически състав да следва направо от закона (*ex lege*). Но във всеки случай работникът (служителят) няма право, както е при

²³ Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. Коментар-справочник, с. 29.

почивката, след известно време на простиране да пристъпи по своя воля към ползване на отпуск”²⁴.

4. По повод анализа на разпоредбата на чл. 171а КТ – реда за ползване на отпуските на учащите се, проф. Кр. Средкова посочва, че „определянето на времето, през което работникът или служителят ще ползва полагащия му се учебен отпуск, трябва да стане с негово **едностранно изявление** (курс. Кр. Ср.). То трябва да бъде оформено в заявление, а не например в молба, искане и др. п. Заявлението трябва да посочва точно началната дата и продължителността на отпуска. То трябва да бъде направено в **писмена форма** (курс. Кр. Ср.) и доведено до знанието на работодателя”²⁵.

За писмената форма на едностранното изявление на работника или служителя за ползване на учебен отпуск вече стана дума. Но не съм съгласен със становището на проф. Кр. Средкова, че „то трябва да бъде оформено в заявление, а не например в молба, искане и др. п.”. При учебните отпуски – правна възможност изявлението (искането) за ползване на отпуск трябва да бъде под формата на молба (писмена, разбира се), а при учебните отпуски, които са субективно право на работника или служителя, документът трябва да се именува „заявление”. Това следва от цялостната конструкция и философия на учебните отпуски по действащото трудово право.

Разпоредбата на чл. 171а КТ, създадена през м. март 2001 г., когато всъщност се направи голямата новелизация на учебните отпуски, не трябва да се разглежда откъснато от предходните разпоредби. Създавайки отделно правило за ползването на учебен отпуск, може би следвайки правната конструкция на платения годишен отпуск, законодателят като че ли не отчита положението, че има два вида учебни отпуски – такива, които са само правна

²⁴ Василев, Ат. Трудово право, с. 237-238.

²⁵ Средкова, Кр. – В: Коментар на Кодекса на труда, с. 593.

възможност, и такива, които са субективно право на работника или служителя. При това учебен отпуск – субективно право (може би само с изключение на този по чл. 170, ал. 3 КТ) възниква едва когато работодателят не е разрешил поискан учебен отпуск – правна възможност. Този проблем дава отражение и в правната доктрина, като проф. Кр. Средкова посочва (отново при анализа на чл. 171а КТ), че „щом като той има право на определен вид учебен отпуск, само от него (работника или служителя, бел. моя) зависи кога да го ползва. Не е необходимо съгласие, разрешение и пр. от работодателя”²⁶. В действителност „писменото уведомяване на работодателя” по чл. 171а КТ не трябва да се разглежда като някакъв различен и последващ правен акт (искане, изявление) на работника или служителя, от неговото искане за разрешаване на един или друг вид учебен отпуск. Това може да бъдат два различни правни акта (различни във времево отношение искания), само когато т. нар. от закона „съгласие на работодателя” (за обучение, респ. кандидатстване) е дадено отнапред и принципно (законът не урежда в каква форма трябва да бъде изявлението на работодателя и кога то трябва да се направи!). И това е при положение, че се приема, че т. нар. „съгласие на работодателя”, не е съгласие работникът или служителят да упражни под една или друга форма конституционното си право на образование, а дали да ползва някой от уредените платени учебни отпуски. Големият проблем в случая всъщност не е в правната теория, а в несъвършенната правна уредба на учебните отпуски, която се нуждае от промяна.

²⁶ Пак там, с. 592. Виж за учебните отпуски и **Йосифов, Н.** Отпуски за обучение на работниците и служителите. – Български счетоводител, XI, 2000, № 4, с. 23-25; **Стоименова, Кр.** Какви отпуски за обучение са предвидени в Кодекса на труда? – Информационен бюлетин по труда, XLV, 2012, № 12, с. 5-8; **Симеонова, Ст.** Платени учебни отпуски – видове и особености на ползването им. – Труд и право, XXIII, 2014, № 5, с. 12-22; **Василева, М.** Ползване на отпуски за обучение по реда на Кодекса на труда. – Труд и право, XXV, 2016, № 9, с. 16-19.

5. 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 в съдържателно отношение между понятията „искане”, „уведомяване” и „заявление”. Както вече се отбеляза, това не е самоцелна дискусия, а е въпрос за правилната словоупотреба на правно-техническите термини и по-общо – за юридическата терминология.

В трудовото законодателство (във връзка с правната уредба на отпуските, но и на други правни институти), в правната теория, съдебната практика и в ежедневието, се използват различни понятия – молба, заявление (чл. 45а, ал. 1; чл. 45б, ал. 1; чл. 46, ал. 1 и други от НРВПО), искане, поискване, уведомление, пожелаване за ползване на отпуск (чл. 168, ал. 1 КТ). Някои понятия са легални, като в определени хипотези нормотворецът изрично урежда и формата на волеизявлението – писмена, но в практиката често тези понятия се използват безразборно, като не се отчита тяхната същностна разлика²⁷.

Под понятието „искане” следва да се разбира материализиране на съдържанието на волеизявлението (обективизиране на човешка воля). Когато няма изрична правна уредба на формата му, то може да бъде в устна или писмена форма. 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 който искането

²⁷ Различна словоупотреба използва и д-р Б. Михайлов. Виж **Михайлов, Б.** Правен режим на отпуските. Коментар–справочник. – писмена молба от работника и писмена заповед от ръководителя на предприятието за разрешаване на платения годишен отпуск (с. 79-80), но „писмено искане” и „работникът трябва да подаде заявление за разрешаване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ” (с. 122), както и за отпуските по чл. 157-159 и чл. 169-171 КТ – „ползването на тези отпуски става след писмено искане на работника. [...] Правилно е искането на работника, оформено в писмено заявление, да бъде подавано своевременно, за да може да се издаде заповед за ползване на съответния отпуск” (с. 127). Това изследване е писано една година след влизането в сила на Кодекса на труда през 1986 г., а оттогава нормативната уредба е изменяна и допълвана многократно. Въпреки това, някои становища не са загубили своята актуалност.

трябва да бъде направено и да достигне до знанието на неговия адресат. Считам, че понятието „уведомяване” (и производните от него думи) е излишно и е достатъчно законодателят да използва само понятието „искане”, с цел да не се създават предпоставки за неяснота на правната норма и необходимост от тълкуване. Понятието „заявление” има смисловото съдържание на документ, т.е. правен акт, в който се обективизира в писмена форма едно искане²⁸. Считам, че така трябва да се разбира понятието „заявление“, въпреки че в Наредбата за работното време, почивките и отпуските масово се използва изразът „писмено заявление“. При писмената молба (защото молбата може и да е устна) също има съставяне на документ. Кога да се използва „заявление” и кога „писмена молба”, като наименованието на двата документа отразяват разликата в съдържателно отношение на материализираното в писмена форма искане за ползване на един или друг вид отпуск, вече стана въпрос.

IV. В заключение на направения научен анализ, считам, че писмената форма на искането на работника или служителя до работодателя следва да се генерализира по нормативен път в Кодекса на труда за всички видове отпуски, при които е необходимо волеизявление от работника или служителя за ползването им. Основният проблем при действащата правна уредба е, че писмената форма на волеизявлението на работника или служителя за някои видове отпуски е уредена в подзаконов нормативен акт, а не в Кодекса на труда. Нарушено е изискването на чл. 3, ал. 1 ЗНА, че обществените отношения, които се поддават на трайна уредба, следва да се уредят в нормативен акт с ранг на закон. От друга страна, може да се постави въпросът относно законосъобразността на съответните разпоредби от Наредбата за

²⁸ Виж в този смисъл за съотношението между заявление и уведомление **Средкова, Кр.** – В: Коментар на Кодекса на труда, с. 578, по повод реда за ползване на отпуска за отглеждане на дете до осемгодишна възраст (чл. 167а, ал. 7 КТ).

работното време, почивките и отпуските, ако се приеме, че са превишени рамките на законовата делегация (чл. 15, ал. 1 ЗНА).

При измененията и допълненията в Кодекса на труда е желателно да се използва и аргументираната по-горе словоупотреба на понятията „молба” и „заявление” при ползването на различните уредени видове отпуски, съобразно тяхната правна същност, социално-правно предназначение и особено – предвидения от законодателя ред за ползването им.