



Munich Personal RePEc Archive

## **Regarding the form and name of the request for the use of leave**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2017

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/113752/>  
MPRA Paper No. 113752, posted 19 Jul 2022 04:42 UTC

# ОТНОСНО ФОРМАТА И НАИМЕНОВАНИЕТО НА ИСКАНЕТО ЗА ПОЛЗВАНЕ НА ОТПУСК

Ивайло Стайков

**I.** В настоящата статия, в дискуссионен аспект, се изследва въпросът за формата и наименованието на искането на работника или служителя за ползване на уреден в трудовото законодателство отпуск. Въз основа на доктриналния анализ са изведени съответните правни изводи и са направени предложения *de lege ferenda* за усъвършенстване на действащото трудово право.

**II. 1.** В общия трудов закон – Кодекса на труда (КТ) няма изрична правна уредба на формата на искането за ползване на отделните видове отпуска. Изключение прави само правната уредба на ползването на учебните отпуска. 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 отпуск<sup>1</sup>. Писмена форма на заявлението за ползването на някои видове отпуска 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.); отпуска поради бременност и раждане в размер на остатъка до 410 дни (чл. 45, ал. 1, т. 2); отпуска за бащинство по чл. 163, ал. 7 КТ (чл. 45а, ал. 1); отпуска по чл. 163, ал. 8 КТ (чл. 45б, ал. 1) и др. Писмената форма е за действителност на заявлението за ползване на отпуска<sup>2</sup>.

Същото становище е обосновано в трудовоправната теория и от проф. Ат. Василев по повод ползването на платения годишен отпуск. Подчертавам, че авторът е изложил тезата си преди допълнението в НРВПО (чл. 22, ал. 2) 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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Вж. така изрично по отношение на ползването на отпуска по чл. 164а КТ за отглеждане на дете, настанено при близки и роднини или в приемно семейство (чл. 46а, ал. 1 НРВПО) **Средкова, Кр.** – В: *Коментар на Кодекса на труда*, с. 560.

се направи във формата на писмена молба<sup>3</sup>. 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 отпуска. Друг въпрос е, при спор доказването му ще бъде затруднено без писмената форма<sup>4</sup>.

**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.

Кодексът на труда не урежда в каква форма (писмена или устна) следва да бъде направено това волеизявление. В подзаконовия нормативен акт – НРВПО също няма правна уредба на този въпрос<sup>5</sup>. 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 за тази препоръка е и принципът, че волеизявленията на страните по индивидуалното трудово правоотношение се извършват в писмена форма. Разбира се, този принцип има и изключения<sup>6</sup>.

---

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

<sup>4</sup> **Василев, Ат.** Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, с. 244.

<sup>5</sup> Доктор Б. Михайлов изрично приема, че „искането трябва да е изразено в писмена форма”. **Михайлов, Б.** Правен режим на отпуските. Коментар–справочник. С.: ДИ „Д-р Петър Берон”, 1988, с. 122. Доктор Андр. Александров също е на мнение, че „искането на работника или служителя и съгласието на работодателя се постигат в писмена форма”. **Александров, Андр.** Наръчник Правилните решения на 120 казуса пред работодателя. С.: „Резон-България” ЕООД, 2016, с. 125.

<sup>6</sup> Специално относно едностранните нареждания на работодателя при определяне на конкретни аспекти от условията на труд в неговото предприятие 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 др.

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, 84-85.

Когато се използва писмената форма, искането за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се материализира в писмена молба. Тя следва да се приложи в личното трудово досие на работника или служителя (чл. 128б КТ)<sup>7</sup>. Това е свързано с отчетността на ползвания неплатен отпуск.

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 КТ<sup>8</sup>.

**III. Същност 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 наименува „молба”. Изработени са типови образци (бланки), които масово се използват в практиката. Така например Ст. 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”<sup>9</sup>, което не е вярно, защото не

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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, 420-439; **от него:** Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда. С.: Издателство „Авангард Прима”, 2016, 307 с.

<sup>9</sup> **Сербезова, Ст.** – В: **Банова, Ем., Ст. Сербезова, Ч. Христов.** *Наръчник по трудови отношения*. С.: ИК „Труд и право”, 2001, с. 275.

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 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”<sup>10</sup>.

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 обективизира 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”<sup>11</sup>.

Неправилно в някои съчинения се приема, че отпуските по чл. 157, ал. 1 КТ се разрешават от работодателя въз основа на молба от работника или служителя<sup>12</sup>. 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 ЗРТ<sup>13</sup>. 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 работник или служителя, който е призован 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

---

<sup>10</sup> Пак там, с. 286.

<sup>11</sup> **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I..., с. 234.

<sup>12</sup> Така **Сербезова, Ст.** – В: *Наръчник по трудови отношения*, 278-279.

<sup>13</sup> 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 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 Р. България, 6-7 октомври 2016 г. Велико Търново: УИ „Св. св. Кирил и Методий”, 2017, с. 377-394.

такъв вид отпуск, ако са налице необходимите основания”(Б. Панайотов)<sup>14</sup>. В този смисъл са становищата и на д-р Б. Михайлов за отпуските по чл. 157-159 КТ – „ползването на тези отпуска става след писмено искане на работника. Ръководителят е длъжен да ги разреши и не може да откаже тяхното ползване”<sup>15</sup>, 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”<sup>16</sup>. Пак по повод на реда за ползването на тези отпуска, в друго свое научно съчинение, проф. Кр. Средкова окачествява писмената заповед на работодателя в този случай като „декларация за ползване на отпуск”<sup>17</sup>. Без да навлизам в детайли препращам и към разясненията на проф. В. Мръчков относно „заповедта” на работодателя за ползване на някои видове отпуска<sup>18</sup>.

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 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 изпълват 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 правоприлагане<sup>19</sup>.

---

<sup>14</sup> Панайотов, Б. Работно време, отпуска и почивки. С.: Дикта-интелект, 1993, 31-32.

<sup>15</sup> Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. Коментар-справочник, с. 127.

<sup>16</sup> Средкова, Кр. – В: *Коментар на Кодекса на труда*, с. 523.

<sup>17</sup> Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I..., с. 235.

<sup>18</sup> Мръчков, В. Трудово право. 9. изд. С.: Сиби, 2015, с. 389.

<sup>19</sup> 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, 18-26; от него: Езикови въпроси при съставянето на правните нормативни актове. – Правна мисъл, 1994, № 3, 37-47; Милкова, Д. Юридическа техника. С.: Сиби, 2002, с. 298.

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*<sup>20</sup>, когато в правната действителност настъпи предвиденото в закона 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

---

<sup>20</sup> 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 от проф. Ж. Сталев. Вж. **Сталев, Ж.** Правни норми и юридически факти. – Социалистическо право, 1984, № 11, с. 3 и сл.

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 основаниято, нито по размера, нито по календарния период на ползването на отпуска.

С понятието „молба” следва да се именуват писмените искания за ползване на отпуски, при които има разрешаване от работодателя (както е при платения годишен отпуск и при неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ), т.е. е необходимо неговото волеизявление, за да може работникът или служителят да започне ползването на съответния отпуск. Следователно критерият за използване на едното или другото понятие (и правно-технически термин) е не дали съответният отпуск е субективно право или само правна възможност на работника или служителя, или пък дали е платен или неплатен, а какъв е редът за упражняване (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 отпуск, д-р Б. Михайлов приема, че „отсъствието от работа поради ползване на отпуск задължително трябва да се разреши от административното ръководство”<sup>21</sup>. 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 почивката, след известно време на престоиране да пристъпи по своя воля към ползване на отпуск”<sup>22</sup>.

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”<sup>23</sup>.

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

---

<sup>21</sup> Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. Коментар-справочник, с. 29.

<sup>22</sup> Василев, Ат. Трудово право, 237-238.

<sup>23</sup> Средкова, Кр. – В: Коментар на Кодекса на труда, с. 593.



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 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”<sup>24</sup>. 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.

**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”,

---

<sup>24</sup> Пак там, с. 592.

„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, искане, поискване, уведомление, пожелаване за ползване на отпуск (чл. 168, ал. 1 КТ).

Под понятието „искане” следва да се разбира материализиране на съдържанието на волеизявлението (обективизиране на човешка воля). 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 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 искане<sup>25</sup>. 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 отпуска, 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

---

<sup>25</sup> Вж. 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). Различна словоупотреба използва и **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 отпуска 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 КТ през 1986 г., а оттогава нормативната уредба е изменяна и допълвана многократно. Въпреки това, някои становища не са загубили своята актуалност.

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 НРВПО, 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.