

ГОДИШНИК НА СОФИЙСКИЯ УНИВЕРСИТЕТ „СВ. КЛИМЕНТ  
ОХРИДСКИ“ ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ

Том 89

ANNUAL OF SOFIA UNIVERSITY “ST. KLIMENT OHRIDSKI”  
FACULTY OF LAW

Volume 89

## ПРАВНА СЪЩНОСТ НА ПЛАТЕНИЯ ГОДИШЕН ОТПУСК

ГЕОРГИ СТОЯНОВ\*

*Катедра „Трудово и осигурително право“*

**Резюме:** Настоящата статия разглежда правото на платен годишен отпуск, като елемент от съдържанието на трудовото правоотношение. Трудът се фокусира върху белите на правото на платен годишен отпуск и момента, в който то възниква.

**Ключови думи:** субективно право, платен годишен отпуск, право на платен годишен отпуск, възнаграждение.

### LEGAL NATURE OF ANNUAL PAID LEAVE

GEORGE STOYANOV\*\*

*Labour Law and Social Security Department*

**Abstract:** This article examines the right to annual paid leave as element of the content of employment. The paper focuses on the hallmarks of the right to annual paid leave and the moment it arises.

**Keywords:** subjective right, annual paid leave, right to an annual paid leave, remuneration.

\* Асистент по трудово право и обществено осигуряване в Юридическия факултет на Софийския университет „Св. Климент Охридски“.

\*\* Assistant Professor in Labour Law and Social Security, Faculty of Law, University of Sofia “St. Kliment Ohridski”.

## 1. Правна уредба на платения годишен отпуск

Платеният годишен отпуск се характеризира с богата правна уредба, съдържаща се в различни по йерархия източници на трудовото право. Първичната си правна регламентация платеният годишен отпуск получава от държавните източници на трудовото право, които гарантират неговото съществуване и неотменимост в трудовите правоотношения. Платеният годишен отпуск е закрепен на конституционно равнище в чл. 48, ал. 5 Конституцията на Република България (КРБ), съгласно който работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон. Макар КРБ да не регламентира изрично платения годишен отпуск като вид отпуск, прогласява правото на всичките работници на отпуск, вкл. и на платен годишен отпуск. На следващо място, правната уредба на платения годишен отпуск се съдържа в Кодекса на труда (КТ) – чл. 155, чл. 156 КТ и чл. 172–178 КТ. Детайлна уредба се съдържа и в Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Правна уредба на платения годишен отпуск може да се съдържа и в не държавните източници на трудовото право, доколкото недържавният метод на регулиране на трудовите обществени отношения е специфичен и уникален за него. Недържавният източник на трудовото право представлява гражданско правно по произхода си волеизявление, което нормативно регулира елементи от трудовите отношения, по силата и в рамките на изричната държавна санкция, извършено от определен от държавата частноправен субект на трудово право, в определена от държавата форма и по определена от държавата процедура и съдържа трудовоправни норми. От горното, може да се направи изводът, че недържавният източник на трудовото право може да регламентира правните отношения, свързани с платения годишен отпуск само в границите на признатата от държавата санкция и всяка регулация извън тази санкция би била недействителна.

Изрично в чл. 156а КТ законодателят е предвидил възможността колективният трудов договор да урежда по-големи размери на платения годишен отпуск, в сравнение със законоустановените. Разпоредбата е императивна, следователно страните по колективния трудов договор не могат да уговорят по-ниски размери на платения годишен отпуск спрямо уредените минимуми (извод от чл. 50, ал. 1 КТ)<sup>1</sup>. Допустимо е размерите, уговорени в колективния трудов договор да бъдат диференцирани, в зависимост от продължителността на трудовия стаж на работниците<sup>2</sup>. Санкцията в чл. 156а КТ касае само

<sup>1</sup> Гевренова, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор.

размерите на платения годишен отпуск, но не и видовете. Видовете платен годишен отпуск са уредени с повелителни норми на закона, които са граница на недържавното регулиране. Поради тази причина, в случай че в колективен трудов договор се съдържа уредба, по силата на която работник може да ползва определен вид платен годишен отпуск, въпреки че не са налице законовите предпоставки за този вид отпуск, клаузата на колективния трудов договор ще бъде недействителна (чл. 50, ал. 1 КТ във вр. с чл. 60 КТ). Същото е правното положение, в случай че колективен трудов договор предвиди нов вид платен годишен отпуск.

За разлика от колективния трудов договор, за който законодателят е предвидил възможността да урежда обществените отношения, свързани с размера на платения годишен отпуск, при правилника за вътрешния трудов ред (правилника) липсва подобна законова уредба. Държавата не ограничава работодателя в процеса на създаване на правилника, посочвайки легална дефиниция на предмета, който той може и трябва да има, като не определя какво следва да се разбира под „организация на труда в предприятието“ по смисъла на чл. 181 КТ. В същото време държавата не предоставя абсолютна власт на работодателя да регламентира трудовите отношения, защото работодателят не може да урежда онези елементи на трудовите правоотношения, които са уредени с повелителните разпоредби на закона<sup>3</sup>. Безспорно, въпросът относно ползването на платения годишен отпуск е част от предмета на правно регулиране на правилника, доколкото касае организацията на труда в предприятието (арг. от чл. 376, ал. 1, т. 2 НРВПО). Ползването на платения годишен отпуск и са мият платен годишен отпуск са свързани функционално, тъй като платеният годишен отпуск може да прояви своите правни последици само под формата „ползване“. Поради тази причина, след като ползването на платения годишен отпуск е въпрос на организацията на труда в предприятието, то и уреждането на различни размери на платения годишен отпуск попада в предмета на регулиране на правилника. Ето защо в правилника за вътрешен трудов ред работодателят може да урежда по-високи размери на платения годишен отпуск, спрямо размерите, установени в закона<sup>4</sup>, по подобие на колективния трудов договор. При евентуална колизия между уредените в правилника за вътрешен трудов ред размери на платения годишен отпуск и размерите, уредени в колективен трудов договор, следва да се приложи нормата на онзи недържавен източник, който регламентира по-високи размери (арг. чл. 50, ал. 2 КТ).

<sup>3</sup> Гевренова, Нина. Правилникът за вътрешен трудов ред. София: Сиби, 2007, с. 143–152.<sup>4</sup> Терминът „закон“ в настоящия труд се използва в широк смисъл и обхваща както законите в тесен смисъл, така и всички останали нормативни актове.

265

## 2. Платеният годишен отпуск като субективно право

Субективното право може да се дефинира като призната и гарантирана от закона възможност на едно лице да има определено поведение и да иска от друго лице или лица спазването на определено поведение за задоволяване на признати му от закона интереси<sup>5</sup>. От изложеното може да се направи извод, че за да се квалифицира едно явление като субективно право, следва да са налице следните белези:

**На първо място, субективното право е уредено от закона.** Това означава, че законодателят, посредством правните норми, признава съществуването му и му придава правен характер, като го урежда в хипотезата и обвързва упражняването му със съответните правни последици посредством диспозицията на правната норма. Правната уредба не само признава субективното право, но в същото време го „изпълва“ със съдържание. Законът урежда какво поведение може да осъществи носителят на субективното право и какво по ведение може той да изисква от насрещно задължения субект, доколкото су бективното право е неразривно свързано с насрещното нему юридическо за дължение<sup>6</sup>. Съдържанието на субективното право е различно, в зависимост от неговия вид. При притежателните субективни права законът позволява на техния носител да изискват определено поведение от насрещно задължения субект, а при потестативните субективни права, титулярят на субективното право с едностранно волеизявление променя правната сфера на насрещноза дължения субект, въпреки и независимо от неговото съгласие. В този смисъл, платеният годишен отпуск е уреден в действащото законодателство, което урежда както съществуването му, така и неговото съдържание. Следователно той притежава качеството призната от закона възможност за поведение. (*арг. от чл. 48, ал. 5 КРБ, чл. 155 и чл. 156 КТ*).

**На второ място, субективното право е правна възможност за определено поведение.** Тази правна възможност не е безгранична, а е ограничена по обем и правни последици от закона. Платеният годишен отпуск представлява възможност работникът или служителят (работникът) да бъде освободен от задължението си да престоира труд през определен период от време, при условие, че трудовото правоотношение се запазва. В този смисъл, през времето на платения годишен отпуск се преустановява престирането на работната сила,

<sup>5</sup> В този смисъл вж. **Таджер**, Витали. Гражданско право на НРБ. Обща част. Д. 1. 2. изд. София: Софи-Р, 2001, с. 356–360; **Павлова**, Мария. Гражданско право. Обща част. 2. прераб. и доп. изд. София: Софи-Р, 2002, с. 167–174; **Ташев**, Росен. Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2010, с. 285–292; **Колев**, Тенчо. Теория на правото. София: Сиела, 2015, с. 345–350. <sup>6</sup> **Таджер**, Витали. Цит. съч., с. 360–363.

266

която е основната и определяща престация по трудовото правоотношение.<sup>7</sup> През този период от време, през който работникът не престава своята работна сила, работодателят е длъжен да заплаща на работника възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителът е отработил най-малко 10 работни дни (чл. 177 КТ). От изложеното може да се направи извод, че законодателят е уредил платения годишен отпуск като възможност, която се проявява едновременно в две форми, от една страна възможността на работника да не полага труд, без трудовото правоотношение да се прекратява и от друга страна възможността за получаване на възнаграждение през периода на ползване на платения годишен отпуск.

**На трето място, за да може да бъде категоризирана една възможност за поведение като субективно право, тази възможност трябва да бъде гарантирана от закона.** Ако уредбата в позитивното право признава възможността за поведение и придава правни последици на това поведение, то правната гаранция цели настъпване на тези правни последици и осуетяване на всяка пречка, която може да доведе до невъзможност за настъпването им. Платеният годишен отпуск е уреден като възможност за определено поведение на работника, в две едновременно съществуващи форми. Тази възможност за поведение кореспондира със задължението за поведение на работодателя, който трябва да „търпи“ отсъствието на работника през време на ползването на платения годишен отпуск и да заплаща възнаграждение съгласно чл. 177 КТ. Когато работодателят не изпълнява задължението си доброволно, правната гаранция се реализира и субективното право поражда правните си последици по принудителен ред.

Правната гаранция се изразява във възможност за защита на субективните права, която следва да се разбира като правно уредена възможност за принудително осъществяване на субективните права или предотвратяване на нарушения на субективни права. Защита на субективните права може да се реализира по два начина. На първо място посредством правноуредена организирана принуда, която се реализира от държавата, посредством

юрисдикционни органи. На второ място посредством самозащита от носителите на субективните права<sup>8</sup>. При платения годишен отпуск е налице специфичен механизъм, който съчетава двата вида защита на субективните права.

<sup>7</sup> В този смисъл вж. **Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011, с. 207–208; **Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018, с. 367–371; **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Коментар на кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021, с. 515–517. <sup>8</sup> **Таджер**, Витали. Цит. съч., с. 423.

267

Законодателят урежда субективно потестативно право на работника, въпреки и независимо от волята на работодателя, да ползва платения годишен отпуск. Това субективно потестативно право възниква, когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска до края на календарната година, за която се полага платеният годишен отпуск. В този случай, считано от края на календарната година, но не по-късно от 6 месеца от началото на следващата календарна година, работникът или служителът има право сам да опре дели времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително. След като работодателят получи писменото волеизявление от работника, настъпва промяна в правната му сфера, като от този момент насетне той е длъжен да „търпи“ ползването на платения годишен отпуск на работника, независимо от неговата воля. (арг. от чл. 176, ал. 3, във вр. с чл. 176, ал. 2 КТ). В тази хипотеза е налице форма на самозащита, без участието на държавни юрисдикционни органи<sup>9</sup>.

През време на платения годишен отпуск работникът получава възнаграждение в размер, посочен в чл. 177 КТ, въпреки че не престоира труд. Получаването на възнаграждение представлява парично вземане на работника, като на това парично вземане кореспондира задължението на работодателя то да бъде заплатено съобразно размерите, определени в закона. В случай, че работодателят не изпълни това свое задължение, работникът може да претендира своето право, чрез предявяване на осъдителен иск, в рамките на давностния срок по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. В тази хипотеза, защитата на правото се осъществява посредством държавни юрисдикционни органи.

**На четвърто място**, субективното право представлява поведение, което е насочено към защита на интересите на титуляря му. Платеният годишен отпуск е насочен към защита на интересите на работника, като пряката цел на платения годишен отпуск е възстановяване на работната сила, през времето на неговото ползване<sup>10</sup>.

От гореизложеното може да се направи извод, че платеният годишен отпуск е признатата и гарантирана възможност на работника да се освободи от задължението си да престира труд за определен период от време, през който получава възнаграждение, с цел възстановяване на работната сила, като трудовото правоотношение запазва своето съществуване. От изложеното следва, че платеният годишен отпуск представлява субективно право<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> В този см. **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**, цит. съч., с. 710. <sup>10</sup> Относно платения годишен отпуск, като средство за възстановяване на работната сила вж. **Мръчков**, Васил, цит. съч., с. 373, **Средкова**, Красимира, цит. съч., с. 208. <sup>11</sup> В този смисъл вж. **Средкова**, Красимира, с. 207; **Мръчков**, Васил, с. 373.

268

### **3. Възникване на правото на платен годишен отпуск**

Правото на платен годишен отпуск е част от съдържанието на трудовото правоотношение. В тази връзка, трябва да бъде разгледан въпросът, дали платеният годишен отпуск е едно бъдещо право, спрямо момента на възникване на трудовото правоотношение, т.е. то се поражда на по-късен етап от развитието на трудовото правоотношение или се поражда при учредяването на правоотношението? За да достигнем до отговор на поставения въпрос, следва да разграничим правото на платен годишен отпуск от ползването на платен годишен отпуск. Правото на платен годишен отпуск представлява субективно право, по силата на което работникът се освобождава от задължението да престира труд през определен период от време, през който получава възнаграждение, с цел възстановяване на работната сила. То е субективно право, защото е признато и гарантирано от правния ред. Ползването на платения годишен отпуск е способът, чрез който се реализира правото на платен годишен отпуск<sup>12</sup>. Това означава, че ползването се свързва с онези правни действия, чрез които нормативно уреденото право се реализира във фактическата действителност, като настъпват правните последици, предвидени в съдържанието му. В този смисъл, разпоредбата на чл. 155, ал. 2 КТ касае ползването на платения годишен отпуск, а не самото право на платен годишен отпуск. В момента, в който работникът придобие 4 месеца трудов стаж, за него възниква възможността да ползва отпуска, а това означава, че той може да реализира в действителността онова поведение, което е предвидено като възможност в съдържанието на субективното право на платен годишен отпуск.

Моментът, в който правото на платен годишен отпуск възниква се разли

чава от възникването на възможността за неговото ползване, като указание за конкретния момент на възникване може да намерим в закона. Законодателят е предвидил, че при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, правото за който не е погасено по давност (чл. 224, ал. 1 КТ). Това обезщетение представлява парично плащане, което се дължи при след ните няколко предпоставки:

**На първо място**, трудовото правоотношение следва да бъде прекратено. Без правно значение е на какво основание трудовото правоотношение е прекратено. То може да е прекратено от всяка от страните по трудовото правоотношение, с или без предизвестие. За да възникне правото на обезщетение е достатъчно да съществува фактът на прекратяването.

**На второ място**, работникът следва да не е използвал платения си годишен отпуск. За да възникне основанието за плащане на обезщетението, следва да е налице отрицателен факт – липсата на ползване на част или целия платен

<sup>12</sup> В този смисъл вж. **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание....., с. 292–293.

годишен отпуск, който се полага на работника. Както бе изяснено, ползването представлява способът, чрез който се упражнява правото на платен годишен отпуск. Поради тази причина словосъчетанието „неизползваният платен годишен отпуск“, използвано в чл. 224, ал. 1 следва да се тълкува в смисъл на неупражнено право на платен годишен отпуск. Това разбиране следва от връзката на обусловеност между ползването на платения годишен отпуск и правото на платен годишен отпуск. Ползване може да е налице само тогава, когато правото на отпуск е упражнено и обратно, когато правото на отпуск не е упражнено, ползване на отпуска не може да съществува.

**На трето място**, правото на платен годишен отпуск следва да не е се е погасило в давностния срок по чл. 176а КТ<sup>13</sup>.

Задължението за плащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск възниква за работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение и когато работникът не е придобил 4 месеца трудов стаж (арг. от чл. 155, ал. 3 КТ). Следователно обезщетение се дължи и за периода от възникване на трудовото правоотношение до натрупване на 4 месеца трудов стаж. През този период от време платеният годишен отпуск не може да се ползва, тъй като липсва материалноправна предпоставка. Въпреки това обезщетение по чл. 224, ал. 1 се дължи за неизползвания платен годишен отпуск, което означава че правото на платен годишен отпуск възниква към момента на възникване на трудовото правоотношение<sup>14</sup>.

Този извод се подкрепя и от самото изискване за минимално натрупан тру

дов стаж. При постъпване на работа за първи път работникът може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 4 месеца трудов стаж (чл. 155, ал. 2 КТ). На първо място, формулировката на разпоредбата „при постъпване на работа“ е неправилна, трудовият стаж може да бъде натрупан в рамките на едно трудово правоотношение, но може да бъде натрупан и в рамките на няколко последователно съществуващи правоотношения, без значение от вида на труда, който се полага по тях<sup>15</sup>. Натрупването на трудовия стаж е еднократно, това означава, че работникът не е длъжен по всяко учредено от него трудово правоотношение, да придобие 4 месеца трудов стаж, за да може да ползва платения си годишен отпуск. Достатъчно е веднъж да придобил необходимия трудов стаж. Това означава, че при всяко учредено трудово правоотношение, след придобиване на минималния трудов стаж, работникът може да ползва платения си годишен отпуск от първия ден, в който

<sup>13</sup> В този см. вж. **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Цит. съч., с. 749–750. <sup>14</sup> Обратното в **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Цит. съч., с. 517, **Мръчков**, Васил. Цит. съч., с. 373, **Средкова**, Красимира, с. 211. <sup>15</sup> **Средкова**, Красимира. – **Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Цит. съч., с. 517.

270

е възникнало правоотношението. Следователно правото на платен годишен отпуск в тази хипотеза безспорно е възникнало с учредяване на трудовото правоотношение. Предвид изложеното, няма причина да се счита, че правото на платен годишен отпуск възниква в различни моменти, в зависимост от придобиването на необходимия трудов стаж. Трудовият стаж не е предпоставка за възникване на правото на отпуск, а предпоставка за неговото ползване. За пълнота следва да се отбележи, че чл. 42, ал. 1 от Наредбата за работно време, почивките и отпуските (НРВПО) предвижда, че работникът и служителят имат право на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, когато са придобили поне 1 пълен месец трудов стаж. Подобно разрешение не съответства на чл. 155, ал. 3 КТ, като предвижда по-тежки условия за изплащане на възнаграждението по чл. 224, ал. 1 КТ от законоустановените и поставя работника в по-неблагоприятно правно положение в сравнение на случаите, при които би се приложил законовият текст. Следователно разпоредбата на чл. 42, ал. 1 НРВПО е незаконосъобразна, поради противоречие с материалния закон (чл. 146, т. 3 АПК).

#### 4. Правна характеристика на правото на платен годишен отпуск

**Правото на платен годишен отпуск е сложно право.** Сложните субективни права са онези субективни права, които се състоят от няколко възможности, които в своята съвкупност образуват единното съдържание на субективното право. Отделната правна възможност, включена в съдържанието на субективното право се нарича правомощие<sup>16</sup>. Правото на платен годишен отпуск се състои от две правомощия.

Първото правомощие е правомощието на работника да бъде освободен от полагането на труд през определен период от време, през който трудовото правоотношение продължава да съществува. Упражняването на това правомощие от страна на работника и служителя води до преустановяване на основната и определяща престация за трудовото правоотношение – работната сила. В момента, в който правомощието бъде упражнено, се преустановява престира нето на труда, а с това се преустановява и изпълнението на онези задължения на работника, които са свързани с полагането на труда<sup>17</sup>. През периода на платен годишен отпуск, работникът не е длъжен да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време (арг. от чл. 126, т. 1); да се явява на работа в състояние, което му позволява да изпълнява възложените задачи и да не употребява през работното време алкохол или друго упойващо вещество (арг. от чл. 126, т. 2); да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа (арг. от чл. 126, т. 3); да изпълнява рабо

<sup>16</sup> **Таджер**, Витали. Цит. съч, с. 371–374. <sup>17</sup> В този смисъл вж. **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание...., с. 288–289.

тата си в изискуемото се количество и качество (арг. от чл. 126, т. 4); да спазва техническите и технологическите правила (арг. от чл. 126, т. 5); да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд (арг. от чл. 126, т. 6); да изпълнява законните нареждания на работодателя (арг. от чл. 126, т. 7); да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег при изпълнение на възложената му работа, както и да пести суровините, материалите, енергията, паричните и другите средства, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения (арг. от чл. 126, т. 8 КТ); да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения (арг. от чл. 126, т. 10 КТ); да съгласува работата си с останалите работници и служители и да им оказва помощ в съответствие с указанията на работодателя (арг. от чл. 126, т. 11 КТ). Ето защо правилно се отбелязва в теорията, че упражняването на това правомощие води до „изпраждане“ на трудовото правоотношение от неговото основно съдържание, като „позволява“ на служителя да не предоставя

и „лишава“ работодателя от правото да възлага трудова дейност<sup>18</sup>. От друга страна, тъй като трудовото правоотношение запазва своето съществуване, работникът е длъжен да спазва онези задължения към работодателя, които не са пряко свързани с полагането на труда. В този смисъл, през периода, през който работникът е освободен от задължението си да полага труд, той е длъжен да бъде лоялен към работодателя; да не злоупотребява с неговото доверие; да не разпространява поверителни за него сведения; да пази доброто име на предприятието (арг. от чл. 126, т. 9 КТ). Второто правомощие, включено в съдържанието на платения годишен отпуск е правомощието на работника да получава възнаграждение през периода, през който ползва платения годишен отпуск. Въпреки, че работникът не престира своя труд, той има право на възнаграждение. Това правомощие представлява проявление на закрилната функция на трудовото право. Получаването на възнаграждение по чл. 177 КТ цели да замести получаването на трудовото възнаграждение на работника, за да не остане без средства за материална издръжка през времето на отпуска. По този начин законът гарантира, че целта на платения годишен отпуск за възстановяване на работната сила, ще бъде реално постигната. Правомощието по своята правна същност представлява парично вземане на работника, чийто размер е уреден в чл. 177 КТ. За времето на платения годишен отпуск работодателят заплаща на работника или служителя възнаграждение, което се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни (чл. 177, ал. 1 КТ). Когато няма месец, през който работникът или служителят е отработил най-мал

<sup>18</sup> Пак там, с. 288.

272

ко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер (чл. 177, ал. 2 КТ). При изчисляване на възнаграждението, следва да се спазват следните няколко правила: **На първо място**, следва да се определи брутното трудово възнаграждение за целите на изчисляване на размера на обезщетението за последното. При изчисляване на възнаграждението по чл. 177 КТ, респ. при изчисляване на обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ, брутното трудово възнаграждение има различно съдържание спрямо общоприетото (арг. от чл. 17 Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ))<sup>19</sup>. В него включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови

възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда; 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда; 6. възнаграждението, изплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда; 7. въз наградението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда. Когато в рамките на календарния месец не са отработени поне 10 работни дни, следва се вземе brutното трудово определено по правилата на чл. 17 НСОПЗ от предходен месец, в рамките на който работникът е отработил поне 10 работни дни. **На второ място**, работодателят следва да раздели изплатеното брутно трудово възнаграждение за предходния месец на периода, за който то е платено. Ако работникът е изработил пълен месец, brutното трудово възнаграждение се разделя на пълния брой работни дни през този месец. Ако работникът е отработил само част от работните дни през този месец, възнаграждението се разделя на реално отработените от работника дни.

**На трето място**, когато няма месец, през който работникът или служителът е отработил най-малко 10 работни дни при същия работодател, възнаграждението по ал. 1 се определя от уговорените в трудовия договор основно и допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер. Това означава, че възнаграждението по чл. 177 КТ се определя само въз основа на размера на основното трудово възнаграждение и размера на допълнителните трудови възнаграждения, които са договорени в трудовия договор. Тук възниква въпросът, как се изчислява възнаграждението, когато липсва договорна клауза, относно размерите на възнагражденията?

Първата хипотеза е липса на договорен размер на основното трудово възнаграждение. В този случай нормите на източниците на трудовото пра

<sup>19</sup> Сравни чл. 17 и чл. 20 НСОПЗ.

во заместват липсващата договорна клауза. Принципът е, че се прилага онзи източник на трудовото право, държавен или недържавен, в който се урежда най-високият размер на основното трудово възнаграждение. Този размер се включва и в основата на изчисляване на възнаграждението за ползване на платен годишен отпуск<sup>20</sup>.

Втората хипотеза е липса на договорна клауза относно размерите на допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер. При тази хипотеза механизмът относно заместването на липсваща договорна клауза е същият. В основата за изчисляване на възнаграждението по чл. 177 КТ следва да се включи онзи размер на съответното допълнително възнаграждение, който е най-висок съобразно уредбата, съдържаща се в различните източници на

трудовето право, независимо от вида и йерархията на съответния източник.

Задължението за плащане на възнаграждението по чл. 177 КТ се поражда с настъпването на изискуемостта на вземането. Изискуемостта представлява възможността едно право да бъде изпълнено. Тя настъпва без да е необходимо конкретно искане за изпълнение, освен когато не е определена със срок<sup>21</sup>. Изискуемостта на вземането по чл. 177 КТ е отложена със срок във всеки случай, което означава, че работодателят е длъжен да плати с изтичането на съответния срок. Законодателят урежда два алтернативни срока, след изтичането на който и да е от тях възниква задължението на работодателя да плати (арг. чл. 41 НРВПО):

**На първо място**, когато работникът е отправил искане до работодателя, изискуемостта настъпва най-малко 3 дни преди началото на ползуването на отпуска.

**На второ място**, когато няма искане, изискуемостта настъпва с настъпването на изискуемостта за изплащане на трудовото възнаграждение. (чл. 41 НРВПО).

**Правото на платен годишен отпуск е притезателно право**<sup>22</sup>. Притезателните права са тези права, които изискват осъществяване на определено по ведение от насрещната страна по трудовото правоотношение. При тях самият механизъм, чрез който се проявяват съответните правни последици включва това насрещно поведение и снабдява титуляря на субективното право с правомощието да иска извършване на това поведение от страна на задължения субект. Тази възможност на титуляря на субективното право се нарича претенция и се включва в съдържанието на субективното право от момента на него

<sup>20</sup> В този смисъл вж. **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание..., с. 219–221. <sup>21</sup> В този см. **Русчев**, Иван. Притезателното субективно право. Претенцията, притезанието и правото на иск. – В: *Сборник в памет на проф. д-р Живко Сталев*. София: Сиела, 2009, с. 281.

<sup>22</sup> За потестативния характер на правото на платен годишен отпуск вж. **Мръчков**, Васил. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017, с. 186–187.

вото възникване. Когато поведението на задълженото лице не бъде осъществено в действителността, механизмът за упражняване на субективното право не „сработва“ и целените от титуляря му правни последици не настъпват. В този случай притезателното субективно право става годно да бъде осъществено по принудителен начин и тази годност се нарича „притезание“<sup>23</sup>. Притезателният характер на правото на платен годишен отпуск следва да се разглежда в контекста на двете правомощия, които са част от неговото съдържание.

Първото правомощие, правото на работника да бъде освободен от задължението си да полага труд през определен период от време, през който трудово

то правоотношение продължава да съществува. Правомощието се упражнява посредством способа ползване на платения годишен отпуск. Правните последици настъпват едва след като работникът получи необходимото съдействие от страна на работодателя, изразяващо се в даване на писмено разрешение от работодателя (чл. 173, ал. 1 КТ), въз основа на писмено искане от страна на работника (чл. 22, ал. 2 НРВПО). Писмената форма на двете волеизявления, както това на работника, така и това на работодателя е установена като форма за действителност и неспазването ѝ води до недействителност на съответното едностранно волеизявление. Случаите, при които работодателят не е разрешил писмено ползването на отпуска, а работникът е все пак започнал ползването му, са хипотези на нарушения на трудовата дисциплина<sup>24</sup>. Липсата на писмено разрешение за ползване на платения годишен отпуск от страна на работодателя се явява правна пречка за упражняване на това правомощие на правото на платен годишен отпуск.

Особеността при това правомощие идва от принудителния способ, чрез който то може да бъде реализирано, а именно уреденото в чл. 176, ал. 3 субективно потестативно право. Правото е потестативно, защото ползването на отпуска започва, въпреки и независимо от волята на работодателя. Тълкувайки разпоредбата, може да се достигне до заключението, че притезанието при правото на платен годишен отпуск възниква при следните предпоставки:

**На първо място**, платеният годишен отпуск следва да бъде отложен по реда на чл. 176 КТ, независимо дали отпускът е отложен от работника или от работодателя.

**На второ място**, работодателят не осигурява ползването на платения годишен отпуск в шестмесечен срок от края на календарната година, за която отпускът се полага.

<sup>23</sup> Русчев, Иван. Цит. съч., с. 280. Подобно разбиране се среща и у Павлова, Мария. Цит. съч., с. 176–179. Обратно вж. у Таджер, Витали. Цит. съч., с. 397–399. <sup>24</sup> Средкова, Красимира. – Мръчков, Васил, Красимира Средкова, Атанас Василев, Емил Мингов. Цит. съч., с. 601.

При кумулативното наличие на тези две предпоставки, работникът има правото по чл. 176, ал. 3 КТ, сам да определи кога ще ползва платения годишен отпуск от предходната година, като уведоми работодателя най-малко 14 дни преди реалното започване на ползването на отпуска<sup>25</sup>.

Второто правомощие, което урежда законът е правото на работника да получи възнаграждение за времето, през което е освободен от задължението си да престоира труд. Това означава, че правомощието няма самостоятелно значение и може да бъде упражнено единствено през времето, през което ра

ботникът ползва платения си годишен отпуск. Възнаграждението по чл. 177 КТ е парично вземане на работника, като моментът, в който настъпва неговата изискуемост се определя от волята на работника. В случай че работникът отправи изрично искане до работодателя, той дължи плащането на възнаграждението по чл. 177 КТ авансово, в тридневен срок преди започване на ползването на отпуска. Когато работникът не е отправил искане за авансово плащане, изискуемостта на вземането настъпва с изискуемостта на трудовото възнаграждение. (арг. от чл. 41 НРВПО). Притезанието при този вид правомощие настъпва, когато работодателят изпадне в забава. А той ще изпадне в забава или когато не спази срока за авансово плащане на възнаграждението, или когато не спази срока за плащане на трудовото възнаграждение.

Притезанието при това правомощие може да се реализира по принудителен ред по два алтернативни начина.

На първо място, чрез осъдителен иск в рамките на исковото производство. Искът е осъдителен, тъй като се претендира неизпълнение на парично задължение, което се дължи от работодателя. Ищец по този иск може да бъде както работникът, така и неговите наследници, тъй като същите имат правен интерес, доколкото това вземане става част от наследствената маса. Ответник по иска може да бъде работодателят, както и негов правопреемник по чл. 123 КТ или 123а КТ, тъй като при настъпване на приемство на страната на работодателя, съдържанието на конкретните трудови правоотношения остава непроменено. Съдът ще преценява основателността на иска въз основа на два факта. Първият факт е фактът на ползване на платения годишен отпуск, като този факт не може да се доказва чрез свидетелски показания (чл. 164, ал. 1 т. 1 ГПК, във вр. с чл. 173, ал. 1 КТ). Вторият факт е фактът на неплащане от страна на работодателя. Само когато тези два факта се докажат, съдът ще постанови решение, с което уважава иска и по своя характер е осъдително. Искът може да се предяви в срока по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. Давностния срок започва да тече от деня, в който правото, предмет на иска, е станало изискуемо или е могло да бъде упражнено. При парични вземания изискуемостта се смята настъпила в деня, в който по вземането е трябвало да се извърши плащане по надлежния ред (арг. от чл. 358, ал. 2, т. 2 КТ). В конкретния случай

<sup>25</sup> Пак там, с. 610.

## 276

изискуемостта се счита за настъпила, с изтичането на 3-дневния срок, преди започване на ползването на отпуска или с настъпване на изискуемостта на трудовото възнаграждение.

На второ място, притезанието може да бъде реализирано по реда на заповедното производство, с издаване на заповед за изпълнение по реда на чл. 410, ал. 1, т. 1. Цитираната разпоредба предвижда, че заповед за изпълнение може да бъде издадена за вземания за парични суми, когато искът е подсъден

на районния съд. Възнаграждението по чл. 177 КТ представлява парично вземане, а споровете по отношение на него са винаги подсъдни на районен съд (арг. от чл. 357, ал. 1 КТ)<sup>26</sup>.

**Правото на платен годишен отпуск е имуществено право.** Имушествени права са онези права, в съдържанието на които стои някаква имуществена ценност, която е оценима в пари<sup>27</sup>. Правото на платен годишен отпуск е имуществено, поради следните причини:

На първо място, безспорно работната сила е престация, която е оценима в пари, които работникът получава под формата на трудово възнаграждение. От друга страна престиранията на работната сила представлява дейност, от която работодателят получава някакви имуществени облаги. Това е причината про

цесът на работа да се организира от работодателя. Времето през което работникът е освободен от задължението си да престира работната сила е време, през което работодателят не може да получава каквито и да е икономически облаги от дейността на работника, което означава че в патримониума на работодателя се реализира загуба. Тази загуба не е загуба в смисъла на вреда, която е основание за реализиране на имуществена отговорност, а следствие законосъобразното поведение на работника. Това означава че законодателят е предпочел работодателят да реализира форма на загуба, с цел възстановяване на работната сила на работника.

На второ място, работодателят дължи възнаграждение на работника, за периода на ползване на платения годишен отпуск. Както вече бе посочено, това възнаграждение представлява парично вземане на работника, което работодателят дължи за своя сметка, въпреки че не използва работната сила, за да може работникът да осигури своето материално съществуване през периода

<sup>26</sup> Относно паричното вземане, което попада в обхвата на заповедното производство вж **Кюркчиев**, Стефан. – **Пунев**, Благовест, Венелин **Гачев**, Георги **Хорозов**, Диана **Митева**, Димитър **Танев**, Елена **Кръшкова**, Емануела **Балевска**, Калоян **Топалов**, Красимир **Влахов**, Маргарита **Златарева**, Мариана **Обретенова**, Марио **Бобатинов**, Стефан **Кюркчиев**. Граждански процесуален кодекс. Приложен коментар. Проблеми на правоприлагането. Анализ на съдебната практика. 2. прераб. и доп. изд. София: Труд и право, 2017, с. 987; **Сталев**, Живко, Анелия **Мингова**, Валентина **Попова**, Огнян **Стамболиев**, Ружа **Иванова**. Българско гражданско процесуално право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиела, 2020, с. 911–917. <sup>27</sup> **Таджер**, Витали. Цит. съч., с. 381–382.

на платения годишен отпуск. Плащайки това възнаграждение, е налице имуществено разместване от патримониума на работодателя към патримониума на работодателя.

**Правото на платен годишен отпуск лично право.** Този извод следва от личния характер на трудовото правоотношение, то възниква винаги с оглед

на личността на конкретния работник<sup>28</sup>. Това се дължи на работната сила, която представлява съвкупността от физически и психически качества на работни

ка. Това обосновава нейната неотделимост от личността на работника. Това е причината, поради която не може да настъпи правоприемство на страната на работника, а с неговата смърт настъпва общо основание за прекратяване на трудовото правоотношение (чл. 325, ал. 1, т. 11 КТ). Този личен характер се разпростира и върху правото на платен годишен отпуск в неговата цялост. То възниква, за да може работникът да възстанови своята работна сила.

Този личен характер на правото на платен годишен отпуск обосновава и неговата непрехвърляемост. Работникът не може да отчуждава правото в полза на нито едно трето лице. Изключение от този принцип може да се търси във връзка с правомощието да се получи възнаграждение през времето на ползва нето на трудовото възнаграждение.

**Първото изключение** е хипотеза, свързана с изрично изразена воля на работника и служителя, това възнаграждение да бъде изплатено на негови близки. Тази хипотеза не е изрично предвидена в закона, а се извежда по тълкувателен път по аргумент от по-силното основание от чл. 270, ал. 3 КТ. След като работникът може да отправи до работодателя изрично искане за плащане на трудовото му възнаграждение на негови близки (по-голямото), то той може да поиска и плащането на възнаграждението по чл. 177 КТ да се извърши на негови близки (по-малкото).

**Второто изключение** е свързано с работник, който е починал, преди да получи дължимото му възнаграждение по чл. 177 КТ. В тази хипотеза, със смъртта на работника се прекратява и самото трудово правоотношение. Настъпва универсално правоприемство, като всички имуществени права на работника преминават в наследствената маса, включително и правото му на вземане във връзка с възнаграждението по чл. 177 КТ. Това е така, защото възнаграждението на работника се дължи за времето, през което той е упражнил правото си на платен годишен отпуск. След като вземането е възникнало, това означава, че личното право на платен годишен отпуск вече е било упражнено от работника, от което следва, че вземането е било дължимо, но не е било платено от работника. Нещо повече, ако възнаграждението на работника бе платено, през период, през който той би бил жив, то това възнаграждение отново би станало част от наследствената маса при настъпване на неговата смърт. Поради тази причина, ако не признаем възможността възнаграждение

<sup>28</sup> **Мръчков**, Васил. Трудово..., с. 147–149, **Средкова**, Красимира, с. 22.

**Третото изключение** е свързано с насочване на принудително изпълнение по отношение на възнаграждението по чл. 177. В тази хипотеза, при налагане на запор върху трудовото възнаграждение по реда на чл. 512 ГПК. За порът върху трудово възнаграждение се отнася не само за възнаграждение то, посочено в запорното съобщение, но и за всяко друго възнаграждение на длъжника, получено срещу същата или друга работа при същия работодател. (чл. 512, ал. 1 ГПК.) От чл. 512, ал. 4 ГПК е видно, че работодателят е длъжен да удържа сумата по запора (арг. от чл. 272, ал. 1, т. 6 КТ), а в случай че плати трудовото възнаграждение, без да направи съответните удържки, лично към вискателя за тази сума солидарно с третото задължено лице.

На последно място, правото на платен годишен отпуск представлява относително субективно право. То съществува и се упражнява само в рамките на трудовото правоотношение. Неговите последици настъпват само по отношение на страните по трудовото правоотношение и не засягат трети лица<sup>29</sup>.

## **5. Правни последици от упражняването на правото на платен годишен отпуск**

**На първо място**, по силата на упражненото право на платен годишен отпуск, работникът се освобождава от задължението си да престои труд, през времето на ползване на отпуск.

**На второ място**, за работника възниква правото да получава възнаграждение по чл. 177 КТ.

**На трето място**, през периода на ползване на платения годишен отпуск, трудовото правоотношение запазва своето съществуване в латентно състояние, тъй като основната и определяща за трудовото правоотношение престация не се предоставя.

**На четвърто място**, за периода на платения годишен отпуск се погасяват всички задължения на работника, които са свързани с полагането на труда. **На пето място**, за периода на ползване на платения годишен отпуск, работникът е длъжен да спазва всички задължения, които не са свързани с полагането на труда.

**На шесто място**, периодът през който работникът ползва платения годишен отпуск е период, през който той придобива относителна предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

**На седмо място**, периодът на ползване на платения годишен отпуск е трудов стаж (арг. от чл. 352, ал. 1, т. 2 КТ).

<sup>29</sup> Таджер, Витали. Цит. съч, с. 380–381.

Българско гражданско процесуално право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиела, 2020. **Гевренова**, Нина. Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор. София: Сиела, 2021.

**Гевренова**, Нина. Правилникът за вътрешния трудов ред. София: Сиби, 2007. Граждански процесуален кодекс. Приложен коментар. Проблеми на правоприлагането. Анализ на съдебната практика. 2. прераб. и доп. изд. София: Труд и право, 2017.

**Колев**, Тенчо. Теория на правото. София: Сиела, 2015.

**Мръчков**, Васил, Красимира **Средкова**, Атанас **Василев**, Емил **Мингов**. Коментар на кодекса на труда. 13. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2021.

**Мръчков**, Васил. Субективно право и субективни трудови права. София: Сиби, 2017.

**Мръчков**, Васил. Трудово право. 10. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2018.

**Павлова**, Мария. Гражданско право. Обща част. 2. прераб. и доп. изд. София: Софи-Р, 2002.

**Русчев**, Иван. Притезателното субективно право. Претенцията, притезанието и правото на иск. – В: *Сборник в памет на проф. д-р Живко Сталев*. София: Сиела, 2009.

**Средкова**, Красимира. Трудово право. Специална част. Д. 1. Индивидуално трудово право. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2011. **Таджер**, Витали. Гражданско право на НРБ. Обща част. Д. 1. 2. изд. София: Софи-Р, 2001.

**Ташев**, Росен. Обща теория на правото. Основни правни понятия. 4. прераб. и доп. изд. София: Сиби, 2010.