

ГЛАВА ДЕСЕТА

РАБОТНО ВРЕМЕ И ПОЧИВКИ

§ 33. Обществени функции и понятие за работно време¹

270. Работното време е исторически най-рано възникналият институт на трудовото законодателство. Ограничаването със закон на максималната продължителност на работното време е първата намеса на държавата в частноправните отношения между работодателя и наемния работник. Тя е наложена от борбите на работниците срещу жестоката експлоатация, на която са били подложени в епохата на първоначалното натрупване на капитала през XIX век, и прекомерната продължителност на работното време. Започва с ограничаване на работното време на жените и непълнолетните, защото вредните последици върху тяхното здраве от прекомерната продължителност на работното им време са били най-осезателни. В Англия първият закон за 12-часовия работен ден на жените и непълнолетните е от 1847 г., във Франция — от 1848 г., и т.н. Във втората половина на XIX век ограничаването на работното време до 10 часа на ден обхваща и останалите работници и се разпростира и в другите страни.

По този път върви и трудовото законодателство в България. В Закона за женския и детския труд в индустриалните предприятия от 1905 г. продължителността на работния ден за жените се ограничава на 10 часа, за децата от 10 до 12 год. — на 5 часа, и над 12 год. — на 8 часа. А през 1917 г. със Закона за хигиената и безопасността на труда се установява за всички работници 11-часов нормален работен ден.

271. Правната уредба на работното време изпълнява две основни обществени функции.

а) Икономическа. Работното време е екстензивна мярка на количеството на труда, което работникът или служителят дължи на работодателя по трудовото правоотношение. Правната му уредба установява изискванията за спазване на продължителността на работното време от работника или служителя, за

¹ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 335—340; Средкова, Кр. Правен режим на работното време. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 1992, 15—131; от нея: Българското трудово законодателство — 100 години и след това. Цит. съч., 19—25; В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 430—511; от нея: Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 157—197; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 215—236.

използването му за изпълнение само на трудовите задължения и др. под.¹

б) Закрилна. Тя се изразява в опазването на здравето и работоспособността на работниците и служителите чрез ограничаване на максималната продължителност на работното време. Израз на закрилната функция на работното време е тенденцията към намаляване на неговата продължителност. С измененията в Кодекса на труда от м. ноември 1992 г. беше въведена 40-часовата продължителност на 5-дневната работна седмица и 8-часовата продължителност на работния ден.

272. Правната уредба на работното време се съдържа в Кодекса на труда (чл. 136—150) и в подзаконовите нормативни актове, по-важните от които са: Наредба за работното време, почивките и отпуските от 1986 г. (обн., ДВ, бр. 6 от 1987 г., изм., доп.), Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (обн., ДВ, бр. 105 от 2005 г., изм., доп.) и др.

Продължителността и разпределението на работното време се урежда и в колективните трудови договори. Това следва от диспозитивния характер на законовите норми, които ги уреждат, или от тяхното изрично препращане към колективния трудов договор (чл. 136, 138, ал. 1 КТ и др.).

С чл. 154а КТ (юни 2006 г.) на Министерския съвет беше дадена делегация „при спазване на общите правила за здравословни и безопасни условия на труд... да установява друга продължителност на дневното, седмичното и месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работниците и служителите, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда“. Тази делегация е неоправдано широка. Тя позволява Министерският съвет да създава уредба, която се отклонява от цялата законова уредба на работното време и почивките, и то при неясни и неопределени критерии, което не е в духа на законовата закрила на труда по чл. 16 от Конституцията и на принципа на правовата държава, поради което не може да бъде оподелена.

273. Работно е времето, през което работникът или служителят е длъжен да работи в изпълнение на задълженията си по индивидуалното трудово правоотношение (§ 1, т. 11 ДР на КТ). От това определение се извличат и неговите основни правни белези:

¹ Средкова, Кр. Развитие на производствената функция на трудовото право. Цит. ст., 20—31.

а) работното време е част от жизненото време. То се разполага в него и посочва разтегнатостта на труда в календарното време. Поради тази му характеристика то има определени граници — начало и край, в които съществува и протича;

б) работно е времето, през което работникът или служителят работи, изразходва психическа и физическа енергия, като извършва полезна трудова дейност, която създава материални и духовни блага, върши услуги и др. под.;

в) работно е времето, през което работникът или служителят „е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил“ (§ 1, т. 11 ДР на КТ).

274. В трудовото право работното време има **трояк** смисъл — като мярка на труда, като елемент от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение и като институт на трудовото право. Те взаимно се допълват и изразяват богатството на общото трудовоправно понятие за работното време.

275. **Работното време като мярка на труда** се характеризира с:

а) Измерването му с единици време. Използват се единиците за измерване на астрономическото или календарното време — час, ден, седмица, месец, година. Но трудовото право им придава специфично значение и съдържание. Работният час по правило е равен на астрономическия. Той е уплътнената с труд мярка на работното време. Има, разбира се, и изрично предвидени изключения, при които работният час е по-малък от астрономическия — например учебен час, летателен час и т.н. По-различно е положението при другите мерни единици за работното време, при които несъвпадането между единиците за астрономическото и за работното време е значително. В тези случаи работното време е винаги по-кратко от календарното. Така например работният ден е продължителността на работното време в едно денонощие; работната седмица — 5 работни дни от 7 календарни дни в седмицата и обхваща 40 часа от 168 часа астрономическо време в календарната седмица и т.н.

б) Работното време е нормативно установена мярка на труда. Тя се съдържа в нормативните актове. От тях „се заема“ от страните и пренася на плоскостта на индивидуалното трудово правоотношение в границите, които те установяват, и така се включва в неговото съдържание.

в) Работното време е мярка за дължимия труд, който работникът или служителят трябва да престои на работодателя по трудовото правоотношение. То е мярка за количеството на дължимия труд. Но то е екстензивна мярка за количеството труд и изразява неговата разтегнатост във времето.

г) Работното време е всеобща мярка на труда. Тя е с равно съдържание за всички работници и служители. Различните мерни единици, в които се изразява (работен час, работен ден и т.н.), имат равно правно съдържание за всички работници и служители.

д) Правната уредба на работното време нормира човешкото поведение в трудовото правоотношение. Тя изисква от работника или служителя да работи във времето, определено като работно, и от работодателя — да разпределя и организира неговия труд.

е) Работното време е променлива величина. Тенденцията към неговото намаляване е израз на закрилната му функция (вж. по-горе № 270, б. „б“). Тя е национално специфична и обусловена от степента на общественоекономическо развитие на обществото и на неговата икономическа и социална зрялост.

276. Работното време като елемент на трудовото правоотношение се изразява в следното:

а) То създава задължение за работника или служителя. Това задължение е сложно, защото се състои от редица конкретни изяви, които включват задълженията му за спазване на: общата установена по индивидуалното трудово правоотношение продължителност на работното време; разпределението на работното време — неговото начало, прекъсване, край, разпределение, организация и др. под.; използване на работното време за работа в изпълнение на определената трудова функция и насищането му с трудови усилия.

б) Задължението на работника или служителя за работното време е лично. Друг освен работника или служителя като страна по индивидуалното трудово правоотношение не може да го изпълнява. Това е последица от строго личния характер на индивидуалното трудово правоотношение и на правата и задълженията по него (арг. от чл. 8, ал. 4 КТ — вж. по-горе § 23).

в) Спазването на работното време е важна част от задълженията на работника или служителя по трудовото правоотношение към работодателя. То е изрично посочено между основните му задължения в чл. 126, т. 1 и 3 КТ. Отгук следват два важни извода. Първият е, че изпълнението на това задължение е съществена част от трудовата дисциплина на работника или служителя като съвкупност от неговите трудови задължения (арг. от чл. 186 КТ). Вторият извод е, че виновното му неизпълнение е нарушение на трудовата дисциплина с всички произтичащи от това последици за дисциплинарното наказване на работника или служителя с наказанията по чл. 188 КТ (чл. 187, т. 1 КТ).

г) Права и задължения по работното време има и работодателят. Негово задължение е да създаде нормални условия за производителното му използване (арг. от чл. 127 КТ) и негово право е да установи организацията, разпределението, условията за уплътняването му и т.н.

д) Продължителността на работното време е елемент от договорното съдържание на трудовото правоотношение. Този му характер следва от разпоредбата на чл. 136 КТ, в който дневната и седмичната продължителност е установена като максимална, от произтичащата от нея възможност за уговаряне на непълно работно време (чл. 138 КТ) и др. То е част от необходимото договорно съдържание на трудовия договор (чл. 66, ал. 1 КТ). Работното време е битието на живия труд, който се простира по трудовото правоотношение.

е) Работното време е време, през което работникът или служителят е подчинен на работодателя. Вън от него той възвръща свободата си. Това е и времето, през което най-пълно се осъществява размяната на престации по трудовото правоотношение „труд — работна заплата“ и се проявяват колективният дух и солидарността на работниците и служителите, защото тогава те работят заедно, едновременно, подчинени от един и същ режим и при едни и същи условия на труд, което засилва съзнанието им за обща принадлежност и общност на интересите им¹ (вж. по-долу гл. XXVI).

277. Работното време като правен институт е съвкупността от правни норми, които уреждат работното време. Те образуват едно обособено предметно единство, в центъра на което стои предписаната от правните норми продължителност на работното време, нейното спазване, разпределение и производително използване.

Работното време се оказва един от най-динамичните институти на трудовото право. Зачестиха промените в правната му уредба (2001, 2004, 2006 г.), разнообразиха се неговите видове (вж. по-долу § 34), измени се „фокусът“ на промените под влияние и на международните уредби (на МОТ и на Европейския съюз). Сега те се съсредоточават върху неговия режим — организация, ефективно използване и пригаждане към конкретните условия на полагане на труда. Това утвърди една **нова и важна тенденция** в съвременната правна уредба на работното време — нейната **гъвкавост** (флексибелизация — от френското и англий-

¹ Supiot, A. Critique du droit du travail. Op. cit., 153—157; от него: Au-delà de l'emploi. Op. cit., 104—110.

ското flexibilisation). Тя се свежда до изоставяне на императивната и централистична уредба на работното време и заменянето ѝ с предоставянето на повече свобода на страните чрез индивидуалното и колективното договаряне да приспособят режима на работното време към личните предпочитания на работника или служителя и интересите на работодателя (вж. по-долу № 281—286)¹. Това е обяснимо: работното време е времето, през което се реализира използването и експлоатацията на работната сила от работодателя. Това обяснява търсенето на нови ниши и аспекти на уредбата на работното време в директивите на ЕС през последните десетилетия: Д. 97/81/ЕО за непълното работно време, Д. 2003/88/ЕО за организацията и управлението на работното време и др.²

278. Правното значение на работното време се очертава в две насоки:

Първо, значение на работното време — като елемент от съдържанието на трудовото правоотношение, мярка на дължимия труд и др.

Второ, значение на работното време за други правни институти:

а) Работното време и неговата продължителност е в основата на определянето на основното трудово възнаграждение при повременната система на заплащане на труда, при непълното работно време, заплащане на извънредния труд и др. под. (чл. 247, ал. 2, чл. 261, 262 и др. КТ).

б) Голямо е неговото значение за спазване на трудовата дисциплина, а неговото неспазване — за дисциплинарната отговорност (вж. по-горе № 275 и по-долу гл. XVIII).

в) Работното време е в основата на трудовия стаж (вж. по-долу гл. XXIII).

§ 34. Видове работно време

279. Работното време може да бъде подлагано на различни класификации според класификационния критерий, който се полага в основата им. За нас представляват интерес онези от тях, които намират опора в действащото право, свързани са с правни последици и имат практическо значение³.

¹ Supiot, A. Au-delà de l'emploi. Op. cit., 92—104, 110—113.

² Мръчков, В. Субективно право. Цит. съч., 176—180.

³ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 340—347; Милованов, К. Трудово право. Ч. I. С.: НИИП „Г. Димитров“ при ЦС на БПС, 1988, 80—94; Кр. Средкова, Правен режим на работното време. Цит. съч., 133—210.

280. Според продължителността си работното време се дели на четири вида: нормално, удължено, намалено и непълно. Продължителността на работното време се измерва с часове в рамките на астрономическите единици за времето — денонощието и седмицата.

281. Нормално е работното време, чиято продължителност е обикновено установената. То е предвидено с оглед на нормалните и обичайно срещаните условия на труда, които не вредят на здравето и работоспособността на работника или служителя и изискват от него здравословно поносима интензивност на труда. Това е първият смисъл на понятието „нормално работно време“. Вторият негов смисъл е, че нормалното работно време е най-масово разпространеното и най-широко прилаганото работно време.

Нормалното работно време е установено за работния ден и за работната седмица (чл. 136, ал. 1—3 КТ). За работния ден то е продължителността му в рамките на едно денонощие — 8 часа, а за работната седмица, която е 5-дневна — 40 часа (вж. по-долу § 35). Продължителността на работния ден е установена с оглед на дневната, а не на нощната част от денонощието (чл. 136, ал. 3 КТ).

Нормалното работно време е поначало и максимално допустимото по действащото право. Това означава, че то не може да бъде удължавано чрез установяване на по-голяма продължителност. Тази идея е двукратно легално изразена. Първият път — в чл. 136, ал. 1—3 КТ, когато е предвидено, че нормалната продължителност на работното време през работната седмица е „до 40 часа“, а на работния ден — „до 8 часа“. Вторият път — в чл. 136, ал. 4 КТ, когато този принцип е потвърден. Но след промените в Кодекса на труда от март 2001 г. този принцип вече не е абсолютен, а от него е допуснато изключение. То е предвидено в чл. 136, ал. 4 КТ, съгласно който: „Нормалната продължителност на работното време по предходните алинеи не може да бъде удължавана, освен в случаите и по реда, предвидени в този кодекс“. А случаите и редът, предвидени в този кодекс, са установени в чл. 136а КТ чрез удължаването на работното време, което ще бъде разгледано по-нататък (вж. по-долу № 282—283).

С нормалната продължителност на работното време са свързани трудовите права и задължения на страните по трудовото правоотношение в техния пълен обем. С него те са съизмерени. Това се отнася за такива важни права и задължения на стра-

ните, като трудовото възнаграждение, отпуски, почивки, и др. под.

282. Удължено работно време. Удължено е работното време, което има по-голяма продължителност от законоустановената. Това значи: повече от нормалната 8-часова продължителност на работния ден и 40-часовата продължителност на работната седмица и повече от установената дневна и седмична продължителност на намаленото работно време (вж. по-долу № 287). То е било познато на българското законодателство през 50-те години като изключение за сезонни работи при определени условия, за определен срок и при увеличение на трудовото възнаграждение (чл. 42, ал. 2 КТ, ред. 1951 г.)¹. То беше отменено през 1957 г. (обн., Изв., бр. 92 от 1957 г.). Тази десетилетна законодателна практика беше изоставена с новия чл. 136а КТ².

283. Основанието за въвеждането на удълженото работно време е наличието на „производствени причини“ (чл. 136а, ал. 1 КТ). Те се изразяват в увеличения обем на работата: големи поръчки за срочно изпълнение, появила се благоприятна пазарна конюнктура, производство на сезонна продукция, и др. под. И ако тези „производствени причини“ не могат да бъдат „посрещнати“ с наемането на допълнителна работна сила работодателят може да използва удължаването на работното време на работниците и служителите, с които вече е в трудови правоотношения. Понятието „производствени причини“ по чл. 136а, ал. 1 КТ трябва да се схваща разумно. То не трябва да се разбира като относимо само към материална, производствена и стопанска дейност, но и към всяка дейност — предмет на осъществяване от работодателя — социално-културна, административна и др. под. Смисълът на удълженото работно време е да позволи на работодателя да осъществи своята дейност при настъпили промени в условията, при които тя се развива, като използва по-интензивно труда на наличната работна сила. Това е обща тенденция в съвременната правна уредба на трудовите правоотношения, която се насърчава в Европейския съюз и се изразява във въвеждането на повече **гъвкавост** в нея (вж. по-горе № 277)³.

Преценката за наличието на производствени причини се извършва от работодателя. Но въвеждането на удължено работно

¹ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 343—344; Велев, В. Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 249—251.

² Средкова, Кр. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 432—453; *от нея*: Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 172—173.

³ Supiot, A. Au-delà de l'emploi. Op. cit., 259—290; Sciarra, S. The Evolution of Labour Law (1992—2003). Vol. I. General Report. Brussels, 9—10, 23—29.

време е съпроводено с допълнителни изисквания. То се състои в провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. От друга страна, работодателят е длъжен да уведоми съответната областна инспекция по труда за преминаване на работа на удължено работно време. „Уведомяването“ трябва да обхваща данни за продължителността на периода, през който се преминава на удължено работно време, броя на работниците, които преминават на удължено работно време, и др. под.

284. Преминаването на удължено работно време се извършва с писмена заповед на работодателя. В нея се посочва периодът, през който се преминава на удължено работно време, работниците, които преминават на удължено работно време, каква е точната продължителност на удължаването на работното време и др. под. белези, които конкретизират и индивидуализират преминаването на удълженото работно време.

Законът установява известни граници, в които се осъществява всяко отделно преминаване към удължено работно време, продиктувани от закрилата на труда на работниците и служителите (чл. 1, ал. 3 КТ). Те се очертават в три насоки.

Първо, продължителността на удължения работен ден не може да надвишава 10 часа за работниците и служителите, които работят при условията на нормално работно време (8 часа на ден), и на работната седмица — 48 часа, а за работниците и служителите, които работят при условията на намален работен ден (7 часа и по-малко на ден), удълженото им работно време не може да бъде с повече от 1 час на ден, а на работната седмица — не повече от 40 часа.

Второто ограничение е с оглед на броя на работните дни, през които може да се работи на удължено работно време. То не може да продължава повече от 60 работни дни през една календарна година (от 1 януари до 31 декември на съответната година).

Третото ограничение е: удължаването на работния ден през една календарна година не може да продължи непрекъснато и наведнъж 60 работни дни в календарната година, защото това би било голямо физическо и психическо натоварване за работника или служителя. И затова законът ограничава на не повече от 20 работни дни непрекъснато работата при удължено работно време. След това то се прекъсва с известен интервал на нормално работно време и ако производствените причини продължават да

съществуват — отново се преминава на удължено работно време, но пак за не повече от 20 работни дни непрекъснато и т.н.

285. Въведеното удължено работно време от работодателя по реда на чл. 136а КТ е задължително за работника или служителя. То е за него „обикновено“ работно време, през което изпълнява трудовите си задължения с всички произтичащи от това последици. През времето, когато работи по удължено работно време, работникът или служителят получава трудово възнаграждение и ползва другите трудови права, които произтичат от трудовото му правоотношение като при работно време със законоустановена за него продължителност: той не получава по-високо трудово възнаграждение — съответно на отработеното в повече от него работно време, нито възнаграждение за извършен труд и т.н. (вж. по-долу № 286).

286. Особеното при удълженото работно време по чл. 136а КТ е предвиденото в закона негово компенсиране чрез съответното му намаляване. „Компенсиране“ означава изравняване на удължената част от работното време със съответно намаляване на работното време през други работни дни. По този начин, като се извади от удължаването намаляването, да се получи аритметически законоустановената продължителност на работното време за съответния работник или служител.

За периода, през който работникът или служителят работи по-малко часове на ден, за да компенсира изработените в повече часове през удълженото работно време, той получава трудово възнаграждение и ползва другите трудови права в пълен размер като при пълно работно време със законоустановената му продължителност (нормално или намалено работно време). Така се извършва компенсацията с правата при удълженото работно време.

Компенсирането трябва да бъде направено за всеки удължен работен ден в срок до 4 месеца от полагаането на труд по удълженото работно време (чл. 136а, ал. 4 КТ). Отмерването на 4-месечния период се извършва спрямо удължените работни дни. Това е задължение на работодателя. Той трябва да определи дните, през които ще се извърши компенсирането на удължените работни дни с дните на непълното работно време, през които се извършва компенсирането. Ако работодателят не изпълни това свое задължение в определения 4-месечен период, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще компенсира удължаването на работното му време чрез съответното му намаляване, като писмено уведоми за това работодателя поне 2 седмици предварително. Това саморазпо-

реждане на работника или служителя цели да осигури реалното ползване на неговото субективно право на компенсиране.

287. Удълженото работно време и извънредният труд се намират в интересно съотношение. И двете форми на полагане на труд в повече от определеното според законоустановената продължителност на работното време представляват „работа в повече, измерена в работно време“. Но те се различават съществено помежду си по своето предназначение, предпоставки, при които се полагат, продължителност и особено по тяхното заплащане. По своя замисъл и прилагане удълженото работно време представлява „алтернатива“ на извънредния труд и начин да се избегне неговото заплащане. Вместо заплащането му по реда на чл. 262 КТ (вж. по-долу § 37) законът е предвидил компенсирането му в „натура“ (чрез намалено работно време), вместо паричното му заплащане.

Това не означава обаче, че двете форми на „работене в повече“ се изключват във всички случаи. Те могат и да се съчетават и прилагат „кумулятивно“. Така например след положения труд по удълженото работно време при условията на чл. 136а КТ работникът или служителят може да продължи да работи. Положеният труд над допустимите от чл. 136а, ал. 2 КТ граници (повече от 10 часа) — примерно 12 часа на ден, докато се стигне границата на междудневната почивка (чл. 152 КТ), е извънреден труд и т.н. Този извънреден труд се полага и заплаща при условията, предвидени за него в чл. 143—150 КТ (вж. по-долу § 37).

288. **Намалено работно време** (чл. 137, 305, 309, 317 КТ). Неговите правни белези са:

а) То е с по-кратка продължителност от нормалното работно време. Този белег е отразен в наименованието му — „намалено работно време“.

б) Намаленото работно време се въвежда с оглед на два основни критерия:

Първият от тях се отнася до **условията на труда**. Той е възприет в чл. 137, ал. 1 КТ и се състои от два взаимно допълващи се елемента: а) специфичност на условията на труд. Тя се изразява в особености на работната среда, които я отклоняват от нормалната, създават по-голямо физическо и психическо натоварване на работниците и служителите при изпълнение на трудова им функция и правят работата им по-тежка — работа под земята, под водата, в затворени пространства, в центровете за спешна медицинска помощ и др.; б) работа при условия, които съдържат опасност (рискове) за живота и здравето на работниците и служителите. Те не могат да бъдат отстранени, въпреки

предприетите мерки: работа с човешки трупен материал, производство на препарати за растителна защита, с биологични агенти в клинични лаборатории, с олово, производства, в които се отделя силикозоопасен прах и др.

В наредбата (вж. по-горе № 272) са изброени изчерпателно общо 29 вида работи и дейности, при изпълнението на които се въвежда намалено работно време. В зависимост от характера и степента на специфичност на условията на труд и на рисковете за живота и здравето на работниците и служителите, посочените видове работи се разделят на две групи. Тези групи са: а) работи и дейности с най-висока степен на специфичност и рискове за живота и здравето на работниците и служителите, заети в тях (секционни зали и морги, работи с човешки трупен материал и др.). Заетите в тях работят при 6-часов работен ден; б) работи и дейности с висока степен на специфичност и рискове за живота и здравето на работниците и служителите (производство и употреба на препарати за растителна защита, работа в среда на йонизиращи лъчения, екарисажи и др. Заетите в тях работят при 7-часов работен ден.

Работниците и служителите, заети в посочените производства и дейности (б. „а“ и „б“), имат право на намалено работно време за дните, в които работят най-малко половината от установената в Кодекса на труда нормална продължителност на работния ден. А тя е: за работното време през деня — до 8 часа, а през нощта — до 7 часа (чл. 136, ал. 2 и чл. 140, ал. 1 КТ).

Вторият критерий е **личността на работника или служителя**. Тези категории работници и служители са пряко указани в закона. Това са работници и служители от 15 до 18 г. (чл. 137, ал. 1, т. 2 във връзка с чл. 305, ал. 3 КТ). Продължителността на работното време за тях е 35 часа седмично и 7 часа дневно; лица под 15-годишна възраст — участващи в снимане на филми, театрални и други представления, приети на ученически длъжности в цирковете — чл. 301, ал. 3 КТ. Продължителността на работното време за тях е „не повече от 4 часа дневно“ (чл. 7 Нар. РЛ 15 год.); трудоустроени бременни жени или майки-кърмачки (чл. 309, ал. 1 КТ); трудоустроени лица с намалена работоспособност (чл. 317 КТ). Трудоустрояването се извършва като част от преминаването на тези лица „на същата работа при облекчени условия“ по предписание на здравните органи (чл. 317, ал. 1 КТ). В този, както и в предходния случай, в предписанието на здравните органи се определя продължителността на намаленото работно време, на което трудоустроеният работник или слу-

жител преминава, а също така и продължителността на времето, за което лицето се трудоустроява.

За работниците и служителите, за които е въведено намаленото работно време, то е пълно работно време. Това е цялото редовно и нормално работно време за тях. От него възникват в пълен обем всички трудови права на работника или служителя — трудово възнаграждение, почивки, отпуски, трудов стаж и т.н. (чл. 137, ал. 3 КТ).

289. Непълно работно време. То беше въведено с чл. 138 КТ, ред. 1986 г. С измененията в Кодекса на труда от март 2001 г. неговата правна уредба беше обогатена със създадените две нови алинеи — 2 и 3, които с измененията в КТ през юни 2006 г. са обособени и доразвити в новия чл. 138а КТ. Заедно с удълженото работно време по чл. 136а КТ (вж. по-горе № 282—287) то изразява тенденцията към **гъвкавост** на правната уредба на работното време (вж. по-горе № 277) в динамично променящите се условия на пазарната икономика.

290. По своята същност непълното работно време е работно време с по-кратка продължителност от законоустановената продължителност на нормалното и намаленото работно време (вж. по-горе № 280 и № 287). То е част от „пълната“ законоустановена продължителност на нормалното и намаленото работно време. Този негов основен белег има предвид чл. 138, ал. 1 КТ, когато го определя като „част от законоустановеното работно време“. Той определя и наименованието му като непълно работно време.

291. Според начина на установяването му и източника на волята за неговото въвеждане непълното работно време бива два вида:

а) договорно установено непълно работно време (чл. 138 КТ);

б) едностранно въведено от работодателя непълно работно време (чл. 138а КТ).

292. Договорното непълно работно време е уредено в чл. 138 КТ. То се установява по взаимната воля на страните. Те определят неговата продължителност в рамките на законоустановената продължителност на нормалното и на намаленото работно време. Страните могат да уговорят и неговото разпределение: ежедневно — всеки работен ден, например по 2—3—4 и т.н. часа на ден; през ден — само в определени дни от седмицата — например понеделник, сряда и петък и т.н.

Когато е уговорено непълно работно време, страните са длъжни да го спазват. Недопустимо е при сключен трудов дого-

вор за непълно работно време (например и най-често за 4 часа) работникът или служителят да работи на пълен работен ден (8 часа), освен когато по изключение се налага да положи извънреден труд при условията за неговата допустимост по чл. 144 КТ (вж. по-долу § 36). От проверките на ГИТ се установява, че не са редки случаите, в които не се спазва уговореното непълно работно време по чл. 138 КТ и по скрита договореност между страните работникът или служителят работи при пълно работно време и за отработването време над уговореното непълно работно време му се заплаща „на ръка“, този доход не се облага данъчно, върху него не се внасят осигурителни и здравни вноски и т.н. За противодействие срещу тази незаконосъобразна практика новата ал. 4 на чл. 138 (обн., ДВ, бр. 7 от 2012 г.) овласти в чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ контролните органи да издават задължително предписание на работодателя „за изменение на трудовия договор, сключен за работа за непълно работно време в трудов договор за нормална продължителност на работното време“. „Нормална продължителност на работното време по смисъла на чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ е „през деня 8 часа“ (чл. 136, ал. 3 КТ).

293. Едностранно въведеното от работодателя непълно работно време е **новост** за българското трудово право (чл. 138а КТ).

а) Икономическото основание за неговото въвеждане, изрично посочено в чл. 138а, ал. 1 КТ, е „намаляване обема на работата“. То означава: намаляване, „свиване“ на производствената програма, на количеството на произвежданата продукция, на извършваните услуги, на клиентелата и др. под. Разликата между тях е в „контекста“ и „перспективите“ за развитие в двата случая. Като основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ то изразява едно трайно и окончателно в обозримо бъдеще намаляване на обема на работата на работодателя, поради което уволнението на работниците и служителите е разумният правен изход от създалото се тежко положение в дейността на работодателя. А при условията на чл. 138а, ал. 1 КТ положението е също така тежко, но се оценява като преходно и преодолимо, с надежда и очакване „да премине“ и дейността на работодателя да се върне към своя пълен обем на работа и към нормално работно време. От друга страна, преминаването към непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ се използва и като средство за равномерно разпределение на тежестите от неблагоприятната икономическа конюнктура, която е сполетяла работодателя, и поемането на благоприятните последици солидарно от всички работници и служители, за да се предотврати уволнението било на

основание чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ (поради намаляване обема на работата), или по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ (поради спиране на работата за повече от 15 работни дни). И в двата случая прилагането на чл. 138а КТ може да се окаже отлагане във времето на тези два изхода, но то открива възможност за това с надеждата, че „по-лошото“ (уволнението) няма да се случи или, макар и да настъпи, това ще стане по-късно.

Преценката за въвеждане на непълното работно време се прави от работодателя. И въвеждането му според закона се извършва „едностранно“ от него по негова заповед. И макар че законодателят, за разлика от чл. 136а КТ, е пропуснал да посочи, че тя се издава в писмена форма, като се има предвид съдържанието и значението на това разпореждане на работодателя, препоръчително е тя да бъде издадена в писмена форма.

Най-трудният въпрос обаче при осмислянето на чл. 138, ал. 2 КТ е в наличието на едно съществено логическо противоречие в закона: от една страна, в чл. 138а, ал. 1 КТ се предвижда, че намаленото работно време се въвежда едностранно от работодателя, което означава — по неговата суверенна воля и решение, а от друга — че то се извършва „след съгласуване с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ“, т.е. по взаимна воля. Двете разрешения взаимно се изключват. За да се осмисли законната разпоредба по тълкувателен път, би следвало да се придаде различно съдържание на двете ѝ части. Това значи: „съгласуването“ с представителите на работодателя да обяви преминаването към извърши, за да може работодателят да обяви преминаването към непълно работно време. А въз основа на постигнатото съгласуване работодателят може едностранно да разпорежи лично и конкретно на съответните работници и служители преминаването към непълно работно време.

В зависимост от обхвата на намаляването на обема на работата преминаването на непълно работно време може да се отнася до всички работници и служители или само до заетите в определено звено — цех, производство, отдел или служба. Тази възможност е изрично предвидена. Тя е разумна. Важно е преминаването към непълно работно време да се разпростре върху онези работници и служители, които са заети в дейности и работни, чийто обем е намалял.

294. Непълното работно време се въвежда за срок, не по-дълъг от „3 месеца в една година“. „Три месеца“ тук означават три астрономически месеца, например от 10.05. до 10.08., а не три календарни месеца — например от 1 юни до 31 август. Три-

месечният период е максимален. Преминаването към непълно работно време може да бъде и за по-кратък период от време, но с обща продължителност не повече от 3 месеца. Този период трябва да бъде разположен в рамките на една година. При липса на други уточнения в закона „1 година“ и тук означава „1 календарна година“.

Законът поставя долна граница, до която може да се слезе при намаляване на продължителността на непълното работно време. Съгласно чл. 138а, ал. 2 КТ тя „не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време“. Оттук следват два извода, които очертават широкото приложно поле на преминаването към непълно работно време: а) то се прилага както при нормалното (чл. 136 КТ), така и при намаленото работно време (чл. 137 КТ); б) непълното работно време се прилага както при подневното, така и при сумираното изчисляване на работното време — седмично, месечно и за друг период, но не по-дълъг от 6 месеца (чл. 142 КТ). Тези изводи произтичат от общия начин, по който е формулирана разпоредбата на чл. 138а, ал. 2 КТ. Тя визира законоустановената продължителност на работното време. А такава е продължителността както на нормалното, така и на намаленото работно време, както при подневното, така и при сумираното му изчисляване (вж. по-долу § 37).

294а. В съответствие с изискванията на директивите на Европейския съюз (Д. 97/81/ЕО) чл. 138 и 138а КТ уредиха два нови общи въпроса на непълното работно време.

а) В продължение на чл. 8, ал. 3 in fine КТ чл. 138, ал. 3 с. к. изрично предвиди, че работници и служители, които работят на непълно работно време, не могат да бъдат поставяни в по-неблагоприятно положение в сравнение с работниците и служителите, които работят при пълно работно време, само поради по-кратката продължителност на работното им време. Те ползват равни права с тях, освен в случаите, когато ползването на някои права е в зависимост от продължителността на работното им време — трудово възнаграждение, платени годишни отпуски и др. (вж. по-долу № 295).

б) Определен беше редът за преминаването от пълно към непълно работно време и обратно по разпореждане на работодателя (чл. 138а, ал. 3 КТ). В тези случаи работодателят информира предварително представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, както и самите работници и служители за това, отчита тяхното желание да преминат от пълно на непълно работно време и

обратно в рамките на възможностите го удовлетворява, предприема мерки за улесняване на достъпа им за работа при въведената нова продължителност на работното време и др.

295. Правата и задълженията на страните са пропорционални на продължителността на непълното работно време (*pro rata temporis*). Това важи както за работещите при договорно установеното непълно работно време по чл. 138, ал. 1 КТ (вж. по-горе № 291—292), така и за работещите при едностранно въведеното от работодателя непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ (вж. по-горе № 291 и 293). Възприетото едностранно разрешение се налага от общата правна природа на непълното работно време, въведено както договорно — по взаимната воля на страните, така и едностранно от работодателя.

296. Следващата класификация на работното време е неговото деление според установеността на продължителността му в трудовото правоотношение от страните. В зависимост от този критерий работното време се дели на редовно или извънредно (извънреден труд).

а) Редовно е работното време, чиято продължителност е определена между страните — обикновено при възникването на трудовото правоотношение или макар и впоследствие, но все по тяхно съгласие. Това редовно работно време се прилага, докато трудовото правоотношение съществува. Без значение е продължителността на това време. Тя може да бъде нормална, намалена или непълна.

б) Извънредното работно време е извънредният труд. Това е работно време извън рамките на установеното работно време. То ще бъде отделно разгледано по-нататък, защото поставя редица специфични правни въпроси (вж. по-долу § 33).

297. Едно следващо деление на работното време е според частта от денонощието, в която се намира работното време. Въз основа на този критерий работното време се дели на два основни вида: дневно (или денно) и нощно работно време.

а) Дневно е работното време, при което трудът се полага през денната част на денонощието. По смисъла на действащото трудово право денят не съвпада с астрономически дневната част от денонощието като негова половина. Той има по-дълга от нощта „правна продължителност“, която е меродавна с оглед на правните последици — от 6,00 часа до 22,00 часа, т.е. общо 16 часа (*per argumentum a contrario* от чл. 140, ал. 2 КТ).

б) Нощно е работното време, при което трудът се полага през нощната част на денонощието. „Правната нощна част“ от денонощието е от 22,00 до 6,00 часа, а за непълнолетните — от

20,00 до 6,00 часа, т.е. общо 8 часа, съответно 10 часа (арг. от чл. 140, ал. 2 КТ). Тя пък е по-кратка от астрономическата. Нощното работно време се нарича нощен труд (чл. 140; 141, ал. 2, чл. 146, ал. 2; чл. 261 КТ).

Дневното работно време е обичайното работно време. Това е, защото от гледна точка на биологическия ритъм на човешкия организъм, установен от милиони години, и природосъобразното протичане на човешкия живот денят е частта от денонощието, предназначена за работа и изобщо — за активна изява и разход на умствени и физически сили от човека, а нощта е поначало време за отдых и възстановяване на работната сила с периодична повторемост на всеки 24 часа. Нощното работно време е по-рядко прилаганото в сравнение с дневното. Но то съществува осезателно, поради което заслужава внимание.

298. Правните последици от делението на работното време на дневно и нощно са **значителни**. Те изхождат от основаващата се на научни медицински изследвания оценка за повишената вредност на нощния труд, на неговата по-голяма изтощителност и напрежение, които предизвиква за човека в сравнение с дневния труд. Тези последици се изразяват в няколко насоки.

а) Нощното работно време е по-кратко от дневното. Нормалната продължителност на седмичното работно време през нощта е до 35 часа, а за едно денонощие — до 7 часа (чл. 140, ал. 1 КТ). Установената по-кратка за денонощие и седмична продължителност на нощното работно време е нормалната продължителност за него и тя е правно уравниена със съответната по-дълга продължителност на дневното работно време с всички произтичащи от това последици — за размера на дължимото трудово възнаграждение, определянето на полагания във от тази продължителност труд като извънреден, и т.н.

б) Съществуват особености още при учредяването на трудовото правоотношение с работниците и служителите, които полагат нощен труд. Това са работниците и служителите, които в рамките на работното си време полагат най-малко 3 часа нощен труд по смисъла на чл. 140, ал. 2 КТ (арг. от чл. 140, ал. 1 КТ) (вж. по-горе № 297). Те подлежат на предварителен и на периодични медицински прегледи за сметка на работодателя. Предназначението на предварителния медицински преглед е да установи тяхната „начална годност“ да понесат полагането на нощен труд, а на периодичните — „продължаващата им годност“ да го понесат. Това ново законодателно разрешение изразява особената грижа и закрила на работниците и служителите, които полагат нощен труд.

в) Поради повишената му вредност нощният труд е забранен за някои категории работници и служители. Те са изчерпателно изброени в чл. 140, ал. 4 КТ и могат да бъдат разделени на две групи. Първата обхваща работници и служители, за които забраната има абсолютен характер. Това са случаите на: непълнолетни работници и служители и бременни работнички и служителки, както и работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро (чл. 140, ал. 4, т. 1—2 КТ). Тази забрана има публичноправен характер и не може да бъде дерогирана от волята на страните. Втората група обхваща: майки с деца до 6-годишна възраст; майки, които се грижат за деца с увреждания, независимо от възрастта им; трудоустроени работници и служители; работници и служители, които продължават образованието си без откъсване от производството (чл. 140, ал. 4, т. 3—6 КТ). Забраната за тях е относителна, което ще рече: със съгласието на закрилияния работник или служител той може да полага нощен труд.

г) Полагането на нощния труд поражда и някои специфични задължения на работодателя: да запазва в тайна данните за здравното състояние на работниците и служителите, да предоставя информация на инспекцията по труда за полагания нощен труд, за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд, на топла храна, ободряващи напитки, краткотрайни паузи за почивка и освежаване, и др. под. (чл. 140а, ал. 4—5 КТ).

д) Положеният нощен труд се заплаща увеличено в сравнение с дневния (чл. 261 КТ). И това разрешение се основава на повишената интензивност, вредност и разход на умствени и физически сили на работника или служителя, който полага нощен труд. То се изразява в плащането на допълнително трудово възнаграждение (вж. по-долу § 45)¹.

¹ Интересно развитие претърпя международноправната уредба на нощния труд. В конвенциите на МОТ тя започва с неговата забрана за децата и жените в индустрията и други стопански отрасли (К. 4 и К. 6 от 1919 г.). В този дух тя продължава и в периода между двете световни войни (К. 41 от 1934 г.) и непосредствено след края на Втората световна война, когато през 1948 г. са приети и основните конвенции: К. 89 за нощния труд на жените и К. 90 — за нощния труд на децата. Промяната започва от 70-те години на XX век, когато възникнаха съмнения относно правилността на този подход. Те засягат забраната на нощния труд на жените. Все по-настоятелно се подчертаваше, че нощният труд е еднакво вреден както за жените, така и за мъжете, поради което е необходим общ подход и решение на този проблем по линия на засилване на закрилата на нощния труд както за мъжете, така и за жените. От друга страна, се подчертаваше, че въвеждането на забрана за полагане на нощен труд само от жените при съвременните условия нарушава принципа на равенство във

299. Според това дали работното време в работния ден протича непрекъснато, или се разделя на части, работният ден се дели на: **непрекъснат и прекъснат** (чл. 139, ал. 3 КТ). Тази класификация се отнася само до работния ден.

а) **Непрекъснат** е работният ден, при който работното време протича непрекъснато, без да бъде разделян на отделни части. То е компактно — „отработвано“ изцяло и наведнъж, без прекъсване в рамките на неговата установена продължителност за работния ден. Особеното при него е, че в рамките на работния ден няма паузи и почивки. То се прилага в производства с **непрекъсваем процес** на работа. Това са производства, при които се работи непрекъснато поради технологическото естество и предназначение на дейността, която се осъществява в тях. Най-често това са производства и дейности, при които се работи през цялото денонощие (24 от 24 часа) на три смени. Такива са дейностите в АЕЦ, жп транспорта, производството на стомана и др. под. То се прилага и в предприятия от производствата с **непрекъсната работа**. В тези производства естеството на работата позволява прекъсване, но по силата на въведената организа-

възможностите на работниците и служителите — мъже и жени, и установява дискриминация за жените чрез ограничаване на достъпа им до отрасли, в които се полага нощен труд, работи се на смени и т.н. Тези дискусии доведоха до приемането на нов подход по този важен проблем. А той е: достъп до нощния труд в еднаква степен имат както мъжете, така и жените. Но поради неговата всеобща вредност както за мъжете, така и за жените, е необходимо да се въведат предварителни изисквания и ограничения при преминаването към нощно работно време и да се засили охраната на нощния труд при неговото полагане. Израз на това ново развитие и подход са К. 171 на МОТ от 1990 г. относно нощния труд и Протоколът относно К. 89 за нощния труд от 1990 г. (чл. 4—10 К. 171). Това ново отношение към проблемите на нощния труд в К. 171 беше предшествано от приетата през 1976 г. Директива 76/207 от 9.02.1976 г. от Европейската общност, съгласно която забраната на нощния труд за жените нарушава принципа на равно третиране на мъжете и жените в труда, въпреки закрилните цели, в името на които първоначално тя е установена в конвенциите на МОТ. Изправени пред конфликта между международните задължения, произтичащи от ратифицираната Конвенция 89 на МОТ и Директива 76/207 на ЕО, европейските държави — членки на ЕС предпочетоха Директивата на ЕО пред К. 89 и денонсираха К. 89. Вж. по тези въпроси: *Valticos, N. Droit international du travail*. 2. éd. Paris: Dalloz, 1983, 447—448, 460—461; *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations. Rapport III (Partie 4A)*. Genève: BIT, 1992, 9—11; *Moreau, M. A. Travail de nuit des femmes, observation sur l'arrêt de la CJCE du 25 juillet 1991*. — In: *Droit social*, 1992, 174—185; *Blanpain, R., Ch. Engels. European Labour Law*. Op. cit., 163—164; *Мръчков, В. Международно трудово право*. Цит. съч., 145—146; *Politakis, G. P. Travail de nuit*. — In: *Les normes internationales du travail*. Genève: BIT, 2001, 337—358; *Servais J.-M. Les normes internationales du travail*. Paris: L. G. D. J., 2004, 160—162.

ция на труда се предвижда използването на цялото денонощие и работа на смени. Такива са например производствата, в които се работи на смени в промишлеността, заведенията за обществено хранене и др. под. Работодателят е длъжен да осигури време за хранене, което се включва в работното време (чл. 151, ал. 3 КТ).

б) Прекъснатото работно време. Това е времето, което е прекъснато в рамките на работния ден с една или повече почивки (чл. 151, ал. 1 КТ). Най-разпространен е работният ден, в който работното време е прекъснато с една почивка: обедната почивка за хранене. Това е правилото. Но работното време може да бъде прекъснато и с повече от една почивка. Това е т.нар. разпокъсано работно време. Тези прекъсвания не могат да бъдат повече от две, освен обедната почивка, и всяко от тях трябва да бъде повече от един час, за да се даде възможност на работника или служителя евентуално да се прибере у дома си и във всеки случай да има повече свободно време за почивка на разположение (чл. 6, ал. 1 НРВПО). Това работно време се прилага за сервитьори, шофьори в градския транспорт и др. под.

300. Според организацията си работното време се дели на: фиксирано и променливо (чл. 139, ал. 2 КТ).

а) Фиксирано е работното време, чието протичане е определено в своите граници — начало, прекъсване или без прекъсване и край. То е поначало общо за всички работници и служители или за отделни групи от тях — по производствени и служебни звена в предприятието. Това е най-разпространеното и масово практикувано работно време на голямата част от работниците и служителите. Разпределението на работното време се извършва от работодателя в правилника за вътрешния трудов ред (чл. 139, ал. 1 и чл. 181 КТ).

б) Променливо е работното време, при което в една точно фиксирана част от него работникът или служителят е длъжен да бъде на работното си място и да изпълнява трудовите си задължения в рамките на общоустановеното работно време за съответното предприятие, учреждение или организация. То се определя от работодателя. Другата част от него — до запълване на установената продължителност на работното време, се определя от самия работник или служител. Това са неговите променливи граници (чл. 139, ал. 2 КТ). Това време работникът или служителят може да отработва в зависимост от изчисляването на работното време: при подневно изчисляване на работното време в рамките на деня, при поседмично — в рамките на работната седмица и т.н. Това работно време, наричано още гъвкаво, предлага по-големи възможности за приспособяването на режима на ра-

ботното време към личните желания и предпочитания на работника или служителя.

Прилагането на това работно време предполага наличието на три предварителни предпоставки: аа) добра техническа организация на работното време, която позволява точно отчитане на отработеното работно време с перфокарти и др. под.; бб) висока лична съзнателност и точно отчитане на отработеното работно време в неговите променливи граници; вв) работа и дейност, която не е свързана с общия технологически процес, поради което отсъствието на работника или служителя през определени части от работния ден не се отразява отрицателно върху цялостното протичане на производствената и служебната дейност, с прием и работа с граждани и др. под.

301. Едно последно деление на работното време е на: същинско работно време и време на разположение.

а) Същинско е работното време, което е предвидено за пряко и непосредствено изпълнение на трудовите задължения на работника или служителя по трудовото правоотношение. С оглед на него е установена правната уредба. С него са свързани основните правни последици: продължителност, полагане на извънреден труд, отпуски, заплащане, трудов стаж и др. под.

б) Време на разположение (чл. 139, ал. 5 КТ, чл. 1, чл. 3—5 Нар. 2)¹. Това е времето, през което работникът или служителят е длъжен да бъде на разположение на работодателя и в готовност да пристъпи към непосредствено изпълнение на трудовите си задължения. То е време на изчакване за работа, а не време на фактическа работа. По това то се различава от същинското работно време. Мястото, където се намира работникът или служителят на разположение на работодателя, може да бъде извън предприятието и се уговаря между страните. То може да бъде в дома на работника или служителя или на друго място, където той може да бъде намерен и извикан при нужда, за да започне работа. Категориите работници или служители, за които се прилага това време, се определят в колективния или индивидуалния трудов договор. Това са: лекари, зъболекари, инженери в производството, жп машинисти и др. под. Времето на разположение

¹ Наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя, която в текста се цитира като „Нар. 2“, е ведомствен нормативен акт на министъра на труда и социалната политика, издаден на основание на чл. 139, ал. 5 КТ (обн., ДВ, бр. 38 от 1994 г.). В грубо нарушение на елементарните правила на нормотворческата дейност в държавата с § 2 от нейните заключителни разпоредби се отменят чл. 11—13 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, която е акт на МС.

вн от територията на предприятието не се включва в работното време и не се отчита като работно време. По естеството си то заема средно положение между същинското работно време и времето за почивка. Именно защото през това време работникът или служителят е длъжен да бъде на разположение на работодателя и в състояние на готовност при необходимост да започне да изпълнява работата, то се заплаща в минимален размер (вж. по-долу § 46).

Ако през времето на разположение работникът или служителят бъде повикан да изпълнява реално трудовите си задължения, положението от него труд в тези случаи е извънреден, с всички произтичащи от това последици за неговото заплащане и отчитане като реално работно време.

Но времето на разположение може да бъде определено и като време, което работникът или служителят прекарва на територията на предприятието със задължение и готовност да пристъпи към работа. Това време на разположение е същинско работно време, тъй като работникът или служителят е на мястото си на работа, предоставил е работната си сила и е готов всеки момент, в който работодателят поиска това, да започне реално да я изпълнява¹.

302. От времето на разположение трябва да се различава **дежурството** (чл. 139, ал. 5 КТ във връзка с чл. 2 Нар. 2). То е същинско работно време и форма за неговото организиране. В същинския смисъл дежурството е изпълнение на трудовите задължения през време, което поначало не е редовно работно време за съответния работник или служител, но е време, през което работникът или служителят е задължен да работи поради възникващата необходимост от това. Това е времето на дежурния лекар, аптекар, инженер и т.н. Тази работа се извършва по предварително определен месечен график от работодателя (чл. 4 Нар. 2).

§ 35. Работен ден и работна седмица

А. Работен ден

303. Понятие. Работният ден е продължителността на работното време в едно денонощие, независимо от това дали по-

¹ Това разрешение се съдържащо изрично в чл. 11, ал. 2 НРВПО, ред. 1986 г., който сега е отменен с цит. нар., но е пропуснато възпроизвеждането на тази разпоредба. Този пропуск сега трябва да бъде запълван по тълкувателен път. Но в бъдеще е необходимо той да бъде запълнен с изричното предвиждане на отменения чл. 11, ал. 2 НРВПО.

пада в дневните, или в нощните часове на денонощието. Оттук следват основните му белези:

а) Работният ден е основна единица за измерване на продължителността на работното време. Тя се разполага в календарното денонощие и се съизмерява с него. Той е „трудова“, част от календарното денонощие — онази, през която работникът или служителят работи по трудово правоотношение.

б) Работният ден обхваща продължителността на работното време, което се включва както в дневната, така и в нощната част от календарното денонощие. Ето защо работният ден в юридическия, а и в говоримия и в житейския смисъл на това понятие обхваща както работните дневни, така и работните нощни часове.

304. Видове. Класификациите на работния ден следват отблизо класификациите на работното време (вж. по-горе § 34). Разбира се, доколкото съответните класификации на работното време са относими към работния ден. Това е, защото някои от разглежданите видове работно време се отнасят към работното време изобщо, а не към работния ден като негова мярна единица. Такива са например извънредното работно време, дневното и нощното работно време, времето на разположение, които не са относими към работния ден. От друга страна, при пренасянето на класификациите на работното време към работния ден не трябва да се забравя, че съответните видове работно време запазват своето правно значение и последици, поради което ще препращам по тези въпроси към тях.

1. Нормален, удължен, намален и непълнен работен ден. Това деление е изградено според критерия „продължителност на работното време“. Само че тук то е отнесено към работния ден (вж. по-горе § 34).

2. Непрекъснат и прекъснат работен ден. Тази класификация е приложима само за работния ден (вж. по-горе § 34).

3. Нормиран и ненормиран работен ден (чл. 139а КТ).

Класификационният критерий за това деление е характерът на работата.

а) Нормиран е работният ден, при който работникът или служителят изпълнява възложената му работа в границите на установеното работно време през работния ден — с определено начало и край. Той е „нормиран“, защото неговата продължителност е константна и еднаква величина за всеки работен ден. Положението на труд във от тези граници е извънреден, с всички произтичащи от това правни последици (вж. по-долу § 36). Този вид работен ден е най-широко прилаганият.

б) Ненормиран е работният ден, който поради „особения характер на работата“ може да продължи отвъд установената негова нормална продължителност. Особеният характер на работата тук означава работа, за която не може да бъде трайно нормирано работното време през деня. Това налага работникът или служителят да остане на работа и извън границите на нормално установения за него работен ден. За нея законът предвижда работниците и служителите „при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на редовното работно време“. Дължностите, за които се установява ненормиран ден, се определят със заповед от работодателя след консултации с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Списъкът за тях се утвърждава ежегодно от работодателя до края на януари на всяка календарна година. Работата над редовния работен ден е извънреден труд по смисъла на чл. 143, ал. 1 КТ. Но тя не се заплаща като извънреден труд, а се компенсира с допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, т. 2 КТ. И само когато работата се извършва в почивни и празнични дни — се заплаща с увеличено възнаграждение за извънреден труд (чл. 139а, ал. 7 КТ). Тази работа не може да нарушава непрекъснатата междудневна и междуседмична почивка, установена с КТ. Ненормиран работен ден не може да се установява за работниците и служителите с намалено работно време.

305. Работният ден има самостоятелно правно значение в няколко насоки:

а) С работния ден се измерват и с него се съизмеряват важни трудови права на работника или служителя: трудово възнаграждение, платени годишни и други видове отпуски, почивки, трудов стаж и др. под.

б) Редица конкретни правни разрешения имат в основата си работния ден — чл. 69, 114, 190, ал. 1, т. 2 КТ и др.

в) Работният ден има важно значение за изчисляването и отчитането на работното време. По правило работното време се отчита и изчислява подневно, т.е. за всеки работен ден (чл. 142, ал. 1 КТ).

г) Работният ден участва като съставна част в образуването на други мерни единици за времето, които имат важно правно значение: работна седмица, месец, година (чл. 136, 355 КТ и др.).

Б. Работна седмица

306. Понятие. Работната седмица е продължителността на работното време през една календарна седмица. Тя има двойк

правен смисъл. Първият смисъл изразява броя на работните дни, които се включват и образуват работната седмица. Поначаляло тя е по-малка от календарната седмица. Този смисъл на работната седмица придобива голямо практическо значение в света след края на Втората световна война. Вторият смисъл на работната седмица е общият брой на работните часове, които тя включва. През XIX век и до 30-те години на XX век общоприето и широко разпространено е искането на работниците и на националните и международните синдикални организации за 48-часова работна седмица — с 6 работни дни по 8 часа всеки от тях. След това е издигнато искането за 40-часова работна седмица, което намира своето международно признание в приетата през 1935 г. К. 47 на МОТ. Тази авангардна конвенция получава широк отзвук едва след Втората световна война.

От 31 март 2001 г. единствената работна седмица по действителното трудово право е 5-дневната работна седмица (вж. погоре № 271). Тя се състои от пет работни дни в седмицата и с два почивни дни в нея. Обикновено работните дни са от понеделник до петък, а почивните дни — събота и неделя. Всички работни дни в този вид работна седмица са с равна продължителност — 8, 7, 6 часа и т.н. Нейната обща продължителност е до 40 работни часа¹, в зависимост от продължителността на работния ден — нормален (8 часа) или намален (7 или 6 часа). Това е правилото. То важи, доколкото в Кодекса на труда не е предвидена и удължена работна седмица, т.е. работна седмица с по-голяма от 40-часовата нормална седмична продължителност (чл. 136, ал. 4 КТ). А такива случаи в Кодекса на труда има поне два: а) работна седмица с максимална продължителност до 56 часа при сумираното изчисляване на работното време (чл. 142, ал. 4 КТ — вж. по-долу § 37); б) работна седмица с максимална продължителност до 48 часа при удължено работно време (чл. 136а, ал. 2, изр. 2 КТ) и при разместването от Министерския съвет на почивните дни през годината (чл. 154, ал. 2 КТ — вж. по-долу § 38).

307. Правното значение на работната седмица се очертава в две насоки:

а) за определяне на седмичната почивка. Тъй като седмичната почивка започва от края на предходната и завършва в нача-

¹ „Остатък“ от паралелното съществуване на 5-дневната и 6-дневната работна седмица, който поради законодателно недоглеждане не е „изчистен“, е срещашото се в редица разпоредби на Кодекса на труда посочване на 5-дневната работна седмица (чл. 140, ал. 1, чл. 153, ал. 1 КТ и др.). Това уточнение имаше значение, когато наред с 5-дневната съществуваше и 6-дневна работна седмица. Сега то е ненужно, защото единствената работна седмица е 5-дневната.

лото на следващата работна седмица (арг. от чл. 153 КТ), то колкото е по-кратка продължителността на работната седмица, толкова е по-дълга седмичната почивка;

б) за сумираното изчисляване на работното време (чл. 142, ал. 2 КТ). При тази форма на изчисляване на работното време неговата нормална продължителност е равна на продължителността за петдневна работна седмица, т.е. 40 часа.

§ 36. Извънреден труд¹

308. Понятието за извънреден труд е легално определено в чл. 143, ал. 1 КТ. Съгласно тази законова дефиниция: „Извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време“. От това легално определение следват основните белези на правното понятие за извънредния труд. Те са:

а) Извънреден е трудът, който се полага от работника или служителя в повече от установеното за него работно време. Установеното за работника или служителя е работното време по неговото трудово правоотношение с работодателя. То може да бъде нормално, намалено или непълно (вж. по-горе № 280). Всеки от тези видове работно време е посочен при възникването на конкретното индивидуално трудово правоотношение или се извежда от него. „Положеният труд в повече“ означава работно време в повече от установената негова продължителност по конкретното трудово правоотношение. То може да бъде отработено както преди, така и след края на работното време, а също така и по време на почивката или в дните на седмичната почивка и т.н.

б) Извънредният труд се полага от работника или служителя по волята на работодателя — по негово едностранно волеизявление („разпореждане“), адресирано към съответния работник или служител. То изразява правомощията на работодателя да организира и ръководи трудовия процес, в който се полага наемният труд, и е проява на неговата работодателска власт (вж. по-горе § 21). Това волеизявление може да бъде направено и от „съответния ръководител“, т.е. от непосредствения ръководител.

¹ За извънредния труд вж. Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 347—353; Средкова, Кр. Извънреден труд. С.: Наука и изкуство, 1989, 128 с.; от нея: — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 486—500; Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 185—197; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 226—235.

Във възприетото разрешение има разум: съответният непосредствен ръководител стои най-близо до нуждите на производствената и служебната работа и неотложните задачи за изпълнението ѝ, най-добре ги познава и може най-бързо и адекватно да реагира на тях, включително и чрез разпореждането за полагане на извънреден труд в предвидените от закона случаи. Законовата разпоредба не предвижда изрично формата, в която трябва да бъде извършено волеизявлението, поради което то може да бъде направено в писмена или в устна форма. Често пъти обстоятелствата, които налагат полагането на извънреден труд, възникват и действат толкова изненадващо и спешно, че работодателят трябва по-бързо да реагира на тях, а не да се изчаква издаването и връчването на писмена заповед за това и т.н.

Но полагането на извънредния труд може да се извършва и „със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител“. Това е друга форма на работодателско поведение. Тя се състои от два елемента:

а) знанието на работодателя или на съответния ръководител. Това значи той да знае, че работникът или служителят работи в повече от установеното за него работно време. Без значение е начинът, по който той го е узнал — чрез лично възприятие или след като му е било съобщено;

б) след като е узнал това, работодателят или съответният ръководител да не се е противопоставил на полагането на извънредния труд. Това ще рече, че той не е отдал устно или писмено заповед за преустановяването на полагането на извънредния труд, а е отминал този факт без изява на воля за неговото прекратяване. Това пасивно поведение на работодателя законът схваща като мълчаливо потвърждение на полагането на извънредния труд и го приравнява към израз на неговата воля за това.

309. „Извънредният труд е забранен“ — гласи чл. 143, ал. 2 КТ. Тази лаконична забрана изразява отрицателната оценка на законодателя за извънредния труд. Тя се основава на неговата вредност за физическото и нервно-психическото натоварване на работника или служителя, които предизвиква продължителната работа „извън установеното работно време“. А в някои случаи това е опасно и за околните. Достатъчно е да си спомним за професиите на шофьори, летци и др. под.

През последните години се забелязва промяна в отношението на работниците и служителите към извънредния труд. Отричан и отхвърлян в миналото, сега той все повече е понасян и даже желан заради увеличеното му заплащане (вж. по-долу гл. XII, § 46). Причините за това са в тежкото икономическо и социално

положение на работниците и служителите, поради което изработването на по-високо възнаграждение срещу полагащ от тях извънреден труд е търсена и желана възможност. Тази промяна е неблагоприятна. Извънредният труд е и си остава все така вреден за работниците и служителите. Това е достатъчно основание да бъде запазена принципната забрана на извънредния труд.

310. И все пак една абсолютна и доведена до крайност забрана на извънредния труд не би отговаряла на динамичните и непредвидими възникващи потребности и трудности в обществения живот и трудовия процес. Те налагат изключения от нея в определени случаи, които са изчерпателно изброени в чл. 144 КТ. Ето накратко и тяхното съдържание:

а) Работа във връзка с отбраната на страната (чл. 144, т. 1 КТ). Това са дейности по строителство, въвеждане и поддържане на отбранителни съоръжения — проходи, машинни инсталации, заграждения, полоси, окопи и др. под., когато те се извършват от работници и служители по трудово правоотношение. Към тях не биха могли да бъдат отнесени работниците и служителите във военните заводи и тяхната нормална работа по производството на военна продукция за вътрешно потребление или за износ.

б) Предотвратяване, овладяване и преодоляване на последиците от бедствия (чл. 144, т. 2 КТ). То замени съществуващото по-рано понятие „предотвратяване и борба с обществени и природни бедствия“. За изясняване на съдържанието на новата разпоредба трябва да се излезе от понятието за „бедствие“ по чл. 2 ЗЗБ, като „събития или поредица от събития, предизвикани от природни явления, инциденти, аварии или други извънредни обстоятелства, които застрашават живота или здравето на населението, имуществото или околната среда в размери, които изискват предприемането на мерки или участието на специални сили и използването на специални“. И за тяхното предотвратяване, спиране на разрушителното им действие и отстраняване на породените последици, е допустимо полагащето на извънреден труд.

в) Възстановителни работи (чл. 144, т. 3 КТ). Тези дейности са по възстановяване на повредени съоръжения, инсталации и машини за задоволяване на обществени нужди и интереси на голям брой граждани. Тяхното изброяване е изчерпателно: водоснабдяване, електроснабдяване, отопление, канализация, транспорт, съобщителни връзки. Извършването на тези дейности трябва да бъде неотложно, т.е. да не търпи отлагане и да се изисква бързото им извършване.

г) Медицинска помощ (чл. 144, т. 3 КТ). Това е работата в медицински заведения — лечебни, санаториални, възстановителни, където се оказва медицинска помощ. И при обикновената медицинска помощ полагащето на извънреден труд е на общо основание допустимо, защото е свързано с живота и здравето на човека, които са достатъчно важни, за да оправдаят неговата допустимост.

д) Аварийно-възстановителни работи (чл. 144, т. 4 КТ). Тук се включват два вида работи и дейности. Едната е възстановяване на повредени машини, съоръжения, работни помещения и др. в резултат на настъпили аварии, злополуки и др. под. производствения. Другата е поправка на работни помещения, машини и други съоръжения, повредени поради нормално действащи причини — износване, изхабяване, счупване и т.н. И в единия, и другия случай възстановителните и ремонтните работи са необходими, за да се продължи нормалната производствена и служебна дейност в предприятието.

е) Довършване на започнати работи (чл. 144, т. 5 КТ). Това са работи, чието извършване е започнало през редовното работно време, но не е могло да бъде завършено през него. Новото в действащата уредба е, че след изменението от м. декември 2008 г. отпадна изискването „ако прекъсването ѝ може да доведе до опасност за живота или здравето на хората и до повреждане на машини и материали“.

ж) Извършване на усилена сезонна работа (чл. 144, т. 6 КТ). Същността на това основание е да позволи полагащето на извънреден труд за извършване на работи, които са свързани с годишните времена и поради това имат срочен характер — прибиране на реколта от зърнени храни, плодове, зеленчуци, тютюн и др. под., тъй като след като отmine сезонът, в който е трябвало да бъде прибрана, продукцията става негодна или се похабява. Сезонната работа трябва да е „усилена“, т.е. да е предстоящо извършването на голям обем от работа за определено, обикновено кратко време.

311. Полагане на извънредния труд. То се извършва поначало въз основа на разпореджане на работодателя или с неговата воля и знание (вж. по-горе № 296, б. „б“). Други действия и разрешения не се изискват. След измененията в Кодекса на труда от ноември 1992 г. отпаднаха редица съществуващи дотогава изисквания за решение на трудовия колектив, предварително разрешение от профсъюзни органи, от инспекцията по труда и т.н.

312. Изключенията за допускане на извънредния труд не важат за всички работници и служители. По отношение на някои категории работници и служители принципната забрана за полагане на извънредния труд важи въпреки наличието на основанията за неговото допускане по изключение. Недопустимостта на полагането на извънредния труд от тези лица е продиктувана от особеното положение, в което те се намират, и засилената закрила, от която се ползват. Те са изброени изчерпателно в чл. 147 КТ. Това са същите категории работници и служители, за които е забранен нощният труд. Законодателят е преценил, че както нощният труд, така и извънредният за тези категории работници и служители е еднакво вреден, поради което е възприел забраната им (вж. по-горе № 298, б. „в“).

313. В случаите и за категориите работници и служители, за които извънредният труд е по изключение допустим, е установена неговата максимална продължителност. Тя е разпределена в периоди от календарното време. Идеята е: да не се позволи прекомерното натрупване на извънреден труд през определени календарни периоди, което би имало засилено вредно въздействие, а да се разположи неговото полагане в граници, размери и продължителност, които са поносими за здравето и работоспособността на работника и служителя. Това разрешение има закрилно значение. Нормите на максималната продължителност на извънредния труд са установени в чл. 146 КТ. Те са: 150 часа — в рамките на една календарна година; 30 часа дневен и 20 часа нощен извънреден труд — през един календарен месец; 6 часа дневен и 4 часа нощен извънреден труд — през една календарна седмица; 3 часа дневен и 2 часа нощен извънреден труд през два последователни работни дни. Диференциацията в продължителността на дневния и нощния извънреден труд е установена с оглед на по-голямата вредност и тежест на нощния в сравнение с дневния труд.

Поради особената важност на случаите на някои от основанията, при наличието на които се допуска полагането на извънреден труд (работи във връзка с отбраната на страната, предотвратяване и борба с обществени и природни бедствия, извършване на възстановителни работи и оказване на медицинска помощ — вж. по-горе № 310, б. „а—г“), посочените ограничения за максималната продължителност на извънредния труд, както и на общата продължителност на извънредния труд не е ограничена и тя може да бъде толкова, колкото се налага от действието на съответните основания за полагането му съгласно чл. 144, т. 1—3 КТ.

314. Полагането на извънреден труд по разпореждане на работодателя или на непосредствения ръководител съгласно чл. 143, ал. 1 КТ е задължително за работника или служителя. Задължителността на разпореждането на работодателя произтича от неговата работодателска власт и от подчинеността на работника и служителя на работодателя като израз на зависимия характер на наемния труд (вж. по-горе гл. VI, § 20). Но тази задължителност не е абсолютна. Тя важи само в случаите на законно разпореждане на работодателя. Обратно: незаконното разпореждане на работодателя за полагане на извънреден труд не е задължително за работника или служителя и той може на общо основание да откаже изпълнението му (арг. от чл. 148 КТ). Това решение е израз на принципа за законност в обществото и държавата (чл. 4, ал. 1 Конст. и чл. 126, т. 7 КТ).

Незаконно е разпореждането за полагане на извънреден труд, при издаването на което „не са спазени правилата на този кодекс, на друг нормативен акт или на колективния трудов договор“ (чл. 148 КТ). Това са правилата относно наличието на **основанията** за полагане на извънреден труд (чл. 144 КТ), за спазване на неговата максимална продължителност (чл. 146 КТ), за недопустимостта на полагането му от някои категории работници или служители (чл. 147 КТ) и др. В тези случаи работникът или служителят може на общо основание да откаже полагането на извънреден труд. Но той може да откаже и в случаите, когато в колективния трудов договор са установени правила относно извънредния труд в съответното предприятие или организация и разпореждането на работодателя е издадено в тяхно нарушение. Такива правила могат да се отнасят например до по-кратка продължителност на извънредния труд за година, месец, седмица и др. от установената в чл. 146 КТ, до разширяване кръга на лицата, за които не се разрешава полагането на извънреден труд, освен случаите в чл. 147 КТ и др.

315. За положения извънреден труд се води отчетност от работодателя. Тя се изразява във: а) воденето и поддържането на специална книга за извънреден труд; б) редовно вписване в нея на извънредния труд по дни и часове, когато е положен, както и на работниците и служителите, от които е положен; в) отчитане на областната инспекция по труда веднъж годишно (чл. 149 КТ).

Това задължение на работодателя и неговото изпълнение имат важно правно значение за положения извънреден труд и за неговото заплащане. Преди всичко то има важно доказателствено значение за положения извънреден труд. От значение е и за контрола за спазване на изискванията на чл. 144—147 КТ и за

констатиране на нарушенията, за които виновните длъжностни лица носят административнонаказателна отговорност по чл. 414 КТ, и др. под.

§ 37. Разпределение и изчисляване на работното време

316. Разпределението на работното време е неговото разполагане в календарното денонощие. То посочва през коя част от денонощието — през деня или нощта, се намира, от кога до кога продължава, как протича и се организира при съответния работодател¹. Правната му уредба се съдържа в чл. 139—141 КТ и в чл. 5—10 НРВПО.

Разпределението на работното време се извършва в правилника за вътрешния трудов ред, издаден от съответния работодател (чл. 139, ал. 1 КТ). Като акт на работодателя (чл. 181 КТ) той установява началото на работното време — часа, в който започва, неговото разпределение на две или три части и неговия край. Най-сетне, той включва въвеждането на т.нар. променливо работно време (вж. по-горе § 34, № 300).

Важен момент от разпределението на работното време е сменността на работата. В тези случаи разпределението на работното време се нарича работа на смени. „Смяна“ тук означава, че определена група от работници и служители работи едновременно през определено работно време, след което бива „сменяна“ от друга група от работници и служители, които продължават същата работа през останалата част от денонощието, и т.н. Впрочем „смяната“ определя продължителността на работното време и частта от денонощието, през която трудът се полага.

Работа на две или три смени съгласно чл. 141, ал. 1 КТ се въвежда и „когато характерът на производствения процес налага“. Това означава: когато производственият процес и технологията, по която се осъществява, налагат веднъж започнатата работа да продължи през цялото денонощие и през следващото, т.е. непрекъснато. Под „характер на производствения процес“ трябва да се разбира не само трудовият процес, при който се произвеждат материални блага, но и други дейности, при които се работи денонощно — болници, радио и др. под. Най-често работата на смени се въвежда, за да се оползотвори пълноценно техниката през цялото денонощие и за повишаване на производството, за задоволяване на потребностите на ползвателите и др.

¹ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 356—363; Средкова, Кр. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 462—468; от нея: Трудово право. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 175—183.

Законът предвижда работа на две и повече смени. На две смени се работи чрез редуването им през по-голямата част от денонощието — всяка от тях обикновено с продължителност от по 8 часа, т.е. общо 16 часа от 24 часа. Най-често прилагана обаче е работата на три смени по 8 часа, които покриват цялото денонощие. От гледна точка на закона (арг. от чл. 141, ал. 1 КТ) няма пречка работата да се организира и на повече от три смени — например на 4 смени — всяка с продължителност от по 6 часа — особено ако се касае за производства с намален работен ден и т.н.

В зависимост от частта от денонощието, през която се полага трудът на смени, те биват: дневни, нощни и смесени. Дневни са смените, цялото работно време на които се разполага в денната част от денонощието (от 6 часа до 22 часа), а нощни — тези, на които цялото работно време се разполага в нощната част на денонощието (от 22 до 6 часа). Смесена е смяната, в която част от работните часове се разполагат в денната, а другата част от нея — в нощната част от денонощието. Смесената смяна се разпада на дневна или нощна част в зависимост от броя на дневните или нощните часове в нея: с 4 или повече часа нощен труд смесената смяна се смята за нощна, а с по-малко от 4 часа — за дневна.

Правното значение на дневните и нощните работни смени е с оглед на тяхната продължителност. Нощните смени имат нормална продължителност от 7 часа (арг. от чл. 140, ал. 1 КТ). Това обаче не се отнася до заплащането на нощните часове в смесените смени: нощните часове или частите от тях се заплащат като нощни, независимо от това дали смесената смяна, в която те се включват, е призната за нощна, или за дневна (чл. 261 КТ и чл. 8 НСОПЗ — вж. по-долу гл. XII, § 44).

Редуването на смените се определя от правилника за вътрешния трудов ред. То се извършва по график, определящ периода, на който се преминава от една смяна към друга, и последователността за това.

317. Изчисляването на работното време означава да се определи броят на работните часове. Те трябва да бъдат равни на установената за тях продължителност според вида на работното време: нормално, удължено, намалено или непълно.

Изчисляването на работното време се извършва по два начина: подневно и сумирано.

а) Подневно е изчисляването на работното време, при което работните часове се броят за всеки работен ден. Те трябва да бъдат толкова, колкото са работните часове според вида на ра-

ботното време по неговата продължителност — 8 работни часа на ден при нормална продължителност на работния ден през деня, и 7 часа през нощта, 7 часа през деня и нощта при намалено работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ и т.н. Този начин на изчисляване на работното време е правилото. То осигурява равномерно разпределение на работното време, което отговаря на хигиената на труда и на неговата поносимост от човека.

б) Сумирано е изчисляването на работното време, при което работните часове се сбират за определен брой дни. В тези случаи през определени работни дни е допустимо продължителността на работното време да бъде по-голяма, а през други — по-малка, но в крайна сметка средно аритметичното число работни часове за съответния период трябва да бъде равно на продължителността на работното време за един работен ден, установена като нормално работно време за съответния работник или служител — 8, 7, 6 часа и т.н. По този начин през един работен ден работникът или служителят може да работи 10 часа, през друг — 6 часа, и т.н. Все пак максималната продължителност на работното време за един работен ден или за една работна смяна при сумирано изчисляване на работното време не може да бъде повече от 12 часа, а за работниците и служителите с намалено работно време — до 1 час над намаленото (чл. 142, ал. 4 КТ). Пред възможността от значително удължаване на работния ден при сумираното изчисляване на работното време (до 12 часа) с измененията в Кодекса на труда през юни 2004 г. за работниците и служителите, които работят при нормален работен ден (8 часа) беше поставено ограничение и за общата продължителност на работната им седмица: тя не може да надвишава 56 часа. Това разрешение има закрилен характер: то цели да не допусне прекомерно увеличаване на работното време, което би довело до намаляване на междудневната почивка (вж. по-долу § 38) или до удължаване на работния ден при намалено работно време.

С измененията на Кодекса на труда през март 2001 г. правната уредба на сумираното изчисляване на работното време претърпя промени. Дотогава този начин на изчисляване на работното време се прилагаше като изключение при наличието на предвидени в закона предпоставки: в непрекъснати производства, за дейности, при които подневното изчисляване на работното време не е възможно (движение на влакове, автобуси, самолети и др. под.). Сега тези ограничения отпаднаха и то може да се въвежда по решение на работодателя, когато прецени това за целесъобразно (арг. от чл. 140 КТ).

Сумираното изчисляване на работното време е допустимо само при нормиран работен ден. То не е допустимо при ненор-

мирания работен ден (чл. 142, ал. 3 КТ), защото при него дневната продължителност на работното време може да надвишава нормално установената (вж. по-горе § 35).

318. В зависимост от календарния период, който се използва при сумираното изчисляване на работното време, то бива няколко вида:

а) седмично: когато периодът, за който се сумират отработените работни часове, е една седмица — петдневна. Общият сбор на отработените часове в тези случаи трябва да бъде 40 часа (арг. от чл. 136, ал. 1 КТ);

б) месечно: когато сумирането на отработените часове е за един месец според броя на работните дни в него (21 или 22 през съответния месец). В тези случаи месечната продължителност на сумираното работно време за месеца е примерно 168 часа — при 21 работни дни в календарния месец, или 176 часа — при 22 работни дни в календарния месец;

в) друг календарен период — двумесечен, тримесечен и т.н., но не повече от 6 месеца. За този друг календарен период средната аритметична дневна продължителност трябва да бъде равна на установената нормална продължителност на работното време за него.

319. Отработените часове в повече от нормалната продължителност за съответния период при сумираното изчисляване на работното време е извънреден труд по смисъла на чл. 143, ал. 1 КТ, с всички произтичащи от това правни последици за неговото полагане, разрешаване, отказ, заплащане и т.н. (вж. по-горе § 36). Това е, защото изчисляването на работното време е начин за сбиране на неговата продължителност по работни часове в рамките на определен календарен период — денонощие, седмица, месец и т.н., а не е норма за неговата установена продължителност.

§ 38. Почивки

320. Понятие. Почивката е време, през което работникът или служителят е свободен от задължението да предоставя работната си сила на работодателя и да изпълнява трудовите си задължения по трудовото правоотношение. Тя е време за краткотрайно прекъсване на работата¹.

¹ Рабоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 353—356; Средкова, Кр. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 500—511; Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 198—205; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 235—236.

Почивката е производна от работното време в двоякия смисъл на това понятие. От една страна, житейски и логически за почивка може да се говори само при работа, след работа и от работа, т.е. след като вече е имало работно време. От друга страна, по действащото право почивката е относима към работното време. Тя винаги е почивка след определена продължителност на работното време.

Почивките не се включват в работното време (чл. 151, ал. 2 КТ).

Основното предназначение на почивката е да осигури време за краткотраен отдиш на работника и служителя в интервала между периоди от време, наситени с изпълнение на трудови задължения. Тя е конкретен израз на закрилата на труда (вж. по-горе § 5).

Поради своята висока социална ценност правото на почивка е въздигнато в конституционно право на работниците и служителите (чл. 48, ал. 5 Конст.). В текущото законодателство неговата правна уредба се съдържа в закона — Кодекса на труда (чл. 151—154).

Правото на почивка е субективно трудово право на работника и служителя. Задълженият правен субект по него, който трябва да осигури реализирането му, е работодателят по съответното конкретно индивидуално трудово правоотношение. То е част от законовото съдържание на трудовия договор.

321. Действащото право установява три вида почивки. Тяхното деление е в зависимост от това за и след каква част и продължителност отработено време се предоставя съответната почивка.

а) Почивки в работния ден (чл. 151 КТ). Те представляват прекъсване на работния ден, неговото разделяне на работни части с време за кратка почивка. Правните въпроси, които поставят тези почивки, са относно техния брой и продължителност.

При определяне броя на почивките действащата правна уредба не е достатъчно последователна и вътрешно съгласувана. Съгласно чл. 139, ал. 4 КТ работният ден „може да бъде разделен на две или три части“. Това значи, че може да бъде прекъснат с една или две почивки, защото така се получават две или три части. А според чл. 151, ал. 1 КТ работният ден „се прекъсва с една или няколко почивки“. Различието е очевидно. Все пак, като се има предвид, че „двете почивки“, които се извличат от чл. 139, ал. 4 КТ, са също така „няколко“ и че разпоредбата на чл. 139, ал. 4 КТ е по-точна, би могло да се приеме *de lege lata*,

че „няколко почивки“ в рамките на работния ден означават не повече от две почивки в един работен ден.

Правната уредба не определя и продължителността на почивките в работния ден. Този въпрос следва да бъде уреден в правилника за вътрешния трудов ред. Все пак и тук са необходими две уточнения. Първото е, че една от тези почивки трябва да бъде за хранене и тя не може да бъде по-кратка от 30 минути (арг. от чл. 151, ал. 1, изр. 2 КТ). Другата почивка, която не е за хранене, може да бъде и с по-малка или по-голяма продължителност. Второто уточнение е с оглед на общата продължителност и разположение на тези почивки: те трябва да бъдат така разположени, че да не нарушават 12-часовата непрекъсната междудневна почивка (вж. по-долу б. „б“).

Допустимо е и работният ден да не бъде прекъснат с почивка. Това може да стане в два случая: при производствата с непрекъсваем процес на работа и в предприятията, в които се работи непрекъснато (вж. по-горе № 299). В тези случаи работодателят е длъжен да осигури само време за хранене на работниците и служителите, заети в тези производствата. Неговата продължителност се определя в правилника за вътрешния трудов ред. То се включва в работното време и е част от него (чл. 151, ал. 3 КТ).

б) Междудневна почивка. Това е почивката между два последователни работни дни. Тя обхваща времето от края на работното време на предходния ден до началото на работното време на следващия работен ден. Тази почивка осигурява време за възстановяване на силите и работоспособността на работника и служителя през всяко денонощие, за да може на следващия ден да продължи пълноценно работата си. Тя съвпада с биологическия ритъм на живот и с физиологическата необходимост от постоянно — на всяко денонощие, възстановяване на работника или служителя — сън, хранене, задоволяване на лични и семейни интереси и т.н.

Минималната продължителност на междудневната почивка е 12 часа (чл. 152 КТ). Законовото изискване е тя да бъде непрекъсната. Смисълът на това изискване е: да се осигури през всяко денонощие компактно време за откъсване от служебната и производствената работа за възстановяване и отмора на работника и служителя.

в) Седмична почивка. Това е почивката между две последователни работни седмици. Тя обхваща времето от края на последния работен ден от предходната седмица до началото на работното време на първия работен ден от следващата работна седмица. Тази почивка има за предназначение да осигури по-

продължително време за почивка от натрупаната през работните дни остатъчна умора и за задоволяване на личните и семейните интереси и занимания на работника и служителя след един по-продължителен трудов цикъл, какъвто представлява работната седмица. Седмичната почивка включва два последователни календарни дни. Поначало единият от тях трябва да бъде неделя — като ден, който според християнския календар и източноправославните традиции на българския народ бележи края на седмицата и е отреден за почивка. Това ще рече, че седмичната почивка обхваща поначало събота и неделя или неделя и понеделник (в търговията, услугите и др. под.).

Продължителността на седмичната почивка се измерва и в часове. Тя е най-малко 48 часа. Това е правилото.

В някои случаи седмичната почивка може да бъде и по-малка от 48 часа. Изключенията са две:

Първото е: седмична почивка от най-малко 36 часа, в които се включват и 12 часа междудневна почивка. Тази седмична почивка се прилага при сумираното изчисляване на работното време (чл. 153, ал. 2 КТ). В тези случаи е възможно и допустимо през последния работен ден от работната седмица работникът или служителят да работи повече от нормално установеното работно време (вж. по-горе § 37), което може да доведе до намаляване на реалната седмична почивка, но тя в никой случай не може да слезе под минимума от 36 часа.

Второто изключение — на седмична почивка от най-малко 24 часа, се прилага в следните случаи: а) при промяна на смените при сумирано изчисляване на работното време, когато организацията на труда налага това (чл. 153, ал. 3 КТ); б) при полагаане на извънреден труд в двата дни от седмичната почивка при подневно изчисляване на работното време, когато на работника и служителя освен увеличено заплащане на положения извънреден труд се осигурява още и непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер на 24 часа (чл. 153, ал. 4 КТ); в) когато Министерският съвет размества почивните дни през годината — за седмицата или седмиците, през които се отработват използваните работни дни като почивни (чл. 154, ал. 2 *in fine* КТ).

Дните и часовете, които обхваща седмичната почивка, трябва да бъдат последователни и непрекъснати. Идеята и тук е: да се осигури компактно и наведнъж повече време за почивка, защото само тогава нейното възстановително действие е пълноценно.

322. Празнични дни (чл. 154 КТ). Те са почивка, защото през тези дни работникът или служителят е освободен от задължението да предостави работната си сила по трудовото правоотношение и да изпълнява трудовите си задължения по него. Но се различават от разгледаните дотук почивки по предназначението си. Празничните дни са дни за отдаване на признателност, уважение и почит към определени важни исторически, културни, религиозни и др. под. събития.

Празничните дни се делят на няколко вида: а) постоянни официални празници; б) еднократни официални празници; в) дни за честване на определени професии (арг. от чл. 154, ал. 1 и 2 КТ).

а) Постоянните официални празници са установени в закона (чл. 154, ал. 1 КТ). Те се честват в цялата страна всяка календарна година. Те обхващат 10 празника с 15 дни и са изброени в чл. 154, ал. 1 КТ. Според събитието, на което са посветени, те могат да бъдат разделени на три групи: аа) универсални — общочовешки празници, 1 януари — Нова година, и 1 май — Ден на труда и на международната работническа солидарност; бб) български официални празници: 3 март — Ден на освобождението на България от османско иго — национален празник, 6 май — Ден на храбростта и на българската армия; 24 май — Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост; 6 септември — Ден на Съединението; 22 септември — Ден на независимостта на България; 1 ноември — Ден на народните будители (само за учебните заведения); вв) религиозни празници на източноправославното вероизповедание: 24, 25 и 26 декември — Бъдни вечер, Коледа; и Великденски празници — Велики петък, Велика събота и Великден — неделя и понеделник, които в съответната година са определени в календара за празнуването. За работници и служители, които изповядват вероизповедание, различно от източноправославното, работодателят е длъжен да разреши по техен избор ползването на част от платения им годишен отпуск или на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ. Броят на дните за тези празници не може да бъде по-голям от празниците за източноправославие по чл. 154, ал. 1 КТ (чл. 173, ал. 4 и 5 КТ).

б) Министерският съвет може еднократно да обяви и други дни за официални празници — за ознаменуване на важни исторически, културни и политически събития и др. под., както и дни честване на определени професии. Те се празнуват само за годината и датата, за която са обявени. Но и те са официални празници с всички произтичащи от това правни последици.

в) Дни за честване на отделни професии. Те се определят от Министерския съвет (чл. 154, ал. 2 КТ). Тяхното значение се свежда до отдаване на признателност към съответната професия. Но те не са официални празници по смисъла, който се влага в това понятие за посочените по-горе три групи от празници. Такива празници са например 16 април — денят на приемането на Търновската конституция през 1879 г. — Ден на Конституцията и юриста; 7 април — Ден на здравния работник и т.н.

323. Правните последици от празничните дни варират според вида на празниците.

За постоянните и еднократно обявените официални празници тези последици са: а) те са почивни дни, т.е. през тези дни не се работи; б) положеният по изключение труд през дните на официалните празници се заплаща според уговореното, но не по-малко от удвоения размер на трудовото възнаграждение (чл. 264 КТ); в) положеният извънреден труд през тези дни се заплаща с увеличение 100 на сто (чл. 262, ал. 1 КТ).

За празниците за честване на определени професии законът не предвижда специални правни последици. Тяхното отпразнуване се свежда до отбелязване по подходящ тържествен начин на празника.

324. В края на 2016 г. бяха направени важни изменения в ползването на официалните празници, които влязоха в сила на 30.12.2016 г. Според едното от тях (чл. 154, ал. 3 КТ) беше отменено правото на МС да размества почивните дни, за да се получат повече последователни почивни дни, а обичайните делнични дни след това се отработваха. Това създаваше трудности при банковото обслужване на стопанската дейност и в административното обслужване на гражданите. При новата уредба всеки празничен ден се празнува в деня, в който попада. Ново е и разрешението (чл. 154, ал. 2 с. к.), когато официални празници съвпадат със събота или неделя. В тези случаи първият или първите два работни дни след официалния празник се смятат за почивни дни. Смисълът на това разрешение е работниците и служителите да ползват официалните празници и почивните дни, независимо от календарния ден, в който попадат. Това правило не се прилага за Великденските празници, от които два от празничните дни според календара на източното православие са винаги събота и неделя.

ГЛАВА ЕДИНАДЕСЕТА ОТПУСКИ

§ 39. Източници, понятие и значение

325. Източници. Правото на отпуск е въздигнато в самостоятелно основно право на работниците и служителите в чл. 48, ал. 5 Конст. Неговата законова правна уредба се съдържа в глава VIII от Кодекса на труда — чл. 155—178. Тя претърпя сериозни промени при измененията на Кодекса на труда през март 2001 г., 2010 и 2011 г. Те не са еднозначни и имат различна насоченост. За това ще стане дума в следващото изложение.

Разпоредби за отпуските са пръснати и в други глави на Кодекса на труда — чл. 92, ал. 2, чл. 224, 305, ал. 4, чл. 312, 319 и др. Те се съдържат и в някои специални закони: чл. 84, 98 и 161 ИК, чл. 34, ал. 3 ЗМСМА и др. Въпроси на отпуските са уредени и в подзаконовите нормативни актове: чл. 22—55 НРВПО и др. Размерите на платения годишен отпуск се уреждат и в колективните трудови договори (чл. 155, 156, 156а и чл. 66, ал. 2 КТ)¹.

326. Действащата правна уредба следва подчертано прагматичен подход: урежда видовете отпуска, тяхната продължителност (чл. 155—171 КТ) и ползване (чл. 172—178 КТ). Тя не дава нито легално определение на отпуска, нито посочва неговите конститутивни белези. Но от наличната правна уредба могат да се извлекат признаците му. Те са:

а) Отпускът е период от време, през който работникът или служителят е освободен от задължението да изпълнява трудовата си функция и произтичащите от нея трудови задължения. Те включват: явяването на работа в определеното време — в дните, определени за работни, на мястото на работа, изпълнението на трудовите операции, според длъжностната му характеристика. Но колкото и важни да са, те не изчерпват цялото съдържание на трудовото правоотношение. Някои от задълженията на работника или служителя продължават да съществуват и през времето, когато е в отпуск. Такива са например неговите задължения да пази доброто име на предприятието, да не разпространява по-

¹ Общо за отпуските вж. Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 363—376; Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. С.: Д-р П. Берон, 1988, 344 с.; Милованов, К. Трудово право. Ч. I. Цит. съч., 96—110; Средкова, Кр. — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 512—606; Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 206—242; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 237—270.

верителни за работодателя сведения (чл. 126, т. 9 КТ) и др. под., които не са свързани с непосредственото изпълнение на трудовата му функция.

б) Отпускът води до съществена промяна във функционирането на трудовото правоотношение: то преустановява своето активно и пълноценно съществуване. Неговото действие и активно състояние е спряно, след което то отново ще бъде заменено от подновяването на активното му функциониране.

в) През времето на отпуск трудовото правоотношение на работника или служителя продължава да съществува между страните.

г) Работодателят дължи надлежно поведение към работника или служителя, който е в отпуск. Той запазва работното му място. Когато отпускът е субективно право на работника или служителя, работодателят е длъжен да осигури реалното му ползване. Когато отпускът е правна възможност на работника или служителя — да прецени дали да му го разреши, или не, когато го е поискал, и да го уведоми за своето решение (вж. по-долу № 327).

д) Предназначението на отпуска е разнообразно. То зависи от вида на отпуска и може да бъде както време за почивка и отдих от натрупаната умора, така и време, през което лицето е неспособно да се труди поради временна неработоспособност, причинена от заболяване, трудова злополука и др. под. причини, и възстановява своето здраве и работлетворяване на негови лични, професионални, семейни, обществени и др. задължения и интереси, за упражняване на други негови основни права и задължения, във от трудовото правоотношение, като: право на образование, задължение за отглеждане и грижи за малки деца, участие в избори и т.н. (вж. по-долу § 40).

327. Действащото право моделира отпуска по различен начин. В редица случаи правото на отпуск е въздигнато в субективно право с всички произтичащи от това правни последици за неговите гаранции и защита при реалното му ползване. По правната си природа то е субективно преобразуващо трудово право, защото при упражняването си поражда промяна в трудовото правоотношение. Тя се изразява във временно спиране (суспендиране) на изпълнението на трудовото правоотношение поради не изпълнението на трудовата функция от работника или служителя, когато е в отпуск¹. Уредбата на едно благо като субективно

¹ Мръчков, В. Конституционна защита на правото на платен годишен от-

право е най-високата степен за правно признаване и утвърждаване на отпуските като социално благо, обградено със солидна правна защита. Това разрешение действащото право установява за т.нар. платени отпуска. В други случаи на отпуска е отредена по-ниска степен на правно утвърждаване. Той е уреден само като правна възможност на работника или служителя. Предоставянето и ползването му в тези случаи зависи от преценката на работодателя. Тази форма на правна защита на отпуските се използва по-често при неплатените отпуска.

328. Отпускът трябва да бъде отграничен от близки правни понятия.

Разграничение от почивките. Между отпуска и почивката има известна близост: както отпускът, така и почивките (вж. по-горе § 38) са време, през което работникът или служителят е освободен от задължението да изпълнява трудовата си функция по трудовото правоотношение; както част от отпуските, така и почивките са време за отдих, през което работникът или служителят възстановява работната си сила от умората, натрупана от работата¹. Но различията между тях са повече, отколкото приликите. Те се очертават в няколко насоки:

а) Почивката е време за краткотраен отдих на работника или служителя и за освобождаване от изпълнението на трудовата му функция в рамките на непрекъснатото протичащото астрономическо време в интервалите на неговите периодично сменящи се мерни единици — денонощие и седмица. А отпускът, когато е за отдих, е поначало време за по-продължително възстановяване.

б) Почивката се предоставя в рамките на денонощието и седмицата, което е поначало време за почивка на всички работници и служители от предприятието, учреждението или организацията или за голяма част от тях. Те настъпват неизбежно с протичането на времето и са част от него. А правото на отпуск възниква периодично или инцидентно при наличието на определени предпоставки като освобождаване на отделния работник или служител от задължението за изпълнение на трудовата функция през работни дни, т.е. през време, което е работно за останалите работници и служители.

пуск. — Юрид. св., 2011, № 1, 38—43; от него: Субективното право. Цит. съч., 186—188; Стайков, Ив. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда. С.: Авангард Прима, 2016, 113—116. Становище, че правото на отпуск е притезателно право се поддържа от Кр. Средкова (Трудово право. Дял I. Цит. съч., с. 540, 562 др.).

¹ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., 354—355.

в) Правото на отпуск възниква при наличието на строго и точно определени предпоставки, които са специфични за различните видове отпуска. А почивките не познават такава детайлна уредба.

г) Различно е и предназначението им. Почивката се дава винаги и само за отход и възстановяване. Отпускът е многофункционален — има много по-богати и разнообразни функции и предназначение. Те обхващат и отхода, но не се свеждат само до него и варират според видовете отпуска (вж. по-горе № 326, б. „д“).

Разграничение от престоя. Престоят е спиране на работата. При него работникът или служителът е в състояние на бездействие, на неизпълнение на трудовите задължения. И по това той напомня отпуска. Но различията между тях са съществени.

При престоя бездействието е последица от спирането на работата поради липса на необходимите организационно-технически условия за изпълнение на трудовата дейност. Той е ненормално, инцидентно и нежелано явление и за работника или служител, и за работодателя. Срещу него работодателят има различни средства за противодействие, които му предоставя законът, включително и като даде платения годишен отпуск на работника или служител без негово писмено искане или съгласие при престой повече от 5 работни дни (чл. 173, ал. 7, т. 1 КТ). А правото на отпуск е благо за работника или служител. Разрешава се по искане на работника или служител. Неговото ползване е част от нормалното протичане и използване на работната сила, а не проява на ненормалното развитие на трудовия процес. При престоя работникът или служителът е длъжен да бъде на работното си място и работодателят „разполага“ с него: може да го преведе на друга работа, на друго място на работа (чл. 120 КТ) и др. А при отпуска работникът или служителът е свободен от задължението по изпълнение на трудовата си функция, „разполага сам с времето си“ и може да го използва по своя преценка.

329. Отпускът служи за задоволяване на интересите на работника и служител. И в това е голямото му социално значение. В широките рамки на общото им голямо социално значение всеки от различните видове отпуска има свое специфично предназначение: за закрила на наемния труд и за отход — при редовните и допълнителните отпуска; за закрила на здравето на работника и служител — при отпуските за временна неработоспособност; за осъществяване на конституционното право на образование — при учебните отпуска; за отглеждането и възпитание-

то на децата като основно право и задължение на родителите — при отпуските по майчинство и за отглеждане на малки деца, и др. Впрочем отпуските служат на работника или служител не само за удовлетворяване на неговите интереси по трудовото правоотношение, но и като правно средство, което подпомага осъществяването на други негови основни права и задължения като гражданин — за развитието на неговата личност и утвърждаване на човешкото му достойнство и самочувствие (вж. по-горе № 326, б. „д“).

§ 40. Видове отпуска

330. Действащото право установява различни видове отпуска. За нас представляват интерес само онези от тях, които имат основанието си в действащото право и с които са свързани правни последици. Те могат да бъдат обхванати в две основни класификации: а) според заплащането на отпуските; б) според предназначението на отпуските.

331. „Заплащането“ тук означава дали работникът или служителът получава или не определена парична сума, съразмерена с неговото трудово възнаграждение за времето, през което е в отпуск. Според този критерий всички видове отпуска се делят на две големи групи: платени и неплатени.

а) **Платени** са отпуските, през време на които работникът или служителът получава определено плащане в пари. То се съразмерява с получаваното от работника или служител трудово възнаграждение през времето, когато ефективно е работил по трудовото си правоотношение. Това парично плащане идва да замени и замести липсващото трудово възнаграждение като контрапрестация за положен труд. А то липсва, защото не е направена престацията на работната сила. Това парично плащане има същото социално предназначение, каквото е имало получаваното преди това от работника или служител трудово възнаграждение: да осигури средства за задоволяване с тях на своите и на членовете на семейството си материални и духовни потребности. То може да бъде плащане по трудово правоотношение от работодателя от средствата за работна заплата, което се приравнява към трудовото възнаграждение. Такива са платените годишни, учебни, служебни, творчески отпуска, голямата част от отпуските за изпълнение на граждански и обществени задължения и др.

Платени са и отпуските, по които се изплаща **обезщетение** по общественото осигуряване: при временна неработоспособност (чл. 162 КТ), по майчинство (чл. 163, 164, 164б КТ) и др.

под. Плащането в тези случаи е от името и за сметка на осигурителния орган със средства на общественото осигуряване, върху които е прехвърлен рискът от непредоставянето на работната сила от осигурения работник или служител.

Платените отпуски са преобладаващият вид отпуски по действащото право. В тях най-ясно личи характерът на отпуските като правно благо и социална ценност.

б) **Неплатени са отпуските**, за които работникът или служителят не получава трудово възнаграждение или друго плащане, което замества липсващото трудово възнаграждение. Правното благо, което работникът или служителят получава в този случай, е преди всичко запазване на трудовото правоотношение, а в някои случаи — и признаване на съответното време или част от него за трудов стаж. Тези отпуски намират значително приложение по действащото право. Към тях се отнасят: отпуските за отглеждане на малко дете до 8-годишна възраст (чл. 167а КТ), неплатените отпуски на учащите се (чл. 170, ал. 2, чл. 171 КТ), на щатните изборни синдикални дейци (чл. 161, ал. 2 КТ), общият неплатен отпуск за всички работници и служители (чл. 160 КТ) и др. В едни случаи неплатеният отпуск е въздигнат в субективно право на работника или служителя (чл. 161, ал. 2, чл. 167а, чл. 170, ал. 2, чл. 171 КТ и др.), а в други е уреден само като правна възможност, удовлетворяването на която зависи от преценката и съгласието на работодателя (чл. 160, 161, ал. 1 КТ и др.)¹.

332. Според предназначението си отпуските могат да бъдат разделени на следните видове:

1. Платени годишни отпуски;
2. Учебни отпуски;
3. Служебни отпуски;
4. Творчески отпуски;
5. Отпуски за изпълнение на граждански и обществени задължения;
6. Отпуски за временна неработоспособност;
7. Отпуски за майчинство.

333. Платени годишни отпуски. Това е основната група от отпуски. Те са най-масово разпространените и прилагани на практика. Характеризират се със своята „всеобщност“. Това ще рече, че се предоставят на всички работници и служители при нормалното и обичайно протичане на трудовото правоотношение, за разлика от всички останали групи отпуски, които се пре-

¹ *Стайков, Ив.* Неплатеният отпуск. Цит. съч., 37—214.

доставят на отделните категории от тях. Правната им уредба се съдържа в чл. 155—156а КТ и чл. 22—43 НРВПО.

Общите черти на платените годишни отпуски са:

а) Те имат едно и също предназначение. А то е да осигурят непрекъснато и сравнително продължително време на работниците и служителите, за да си отпочинат и възстановят своите сили и работоспособност, за да продължат да работят и през следващата година. Оттук произтичат редица техни особености: отреждането им за една календарна година (чл. 155 КТ), реално ползване през годината, за която се предоставят (чл. 176 и 178 КТ), ползването им наведнъж или на части (чл. 172 КТ) и др.

б) Всички платени годишни отпуски се предоставят за календарна година. Затова се и наричат годишни отпуски. Календарната година тук служи като време, в което платените годишни отпуски се разполагат и с което се съизмеряват. Но те се предоставят само доколкото са налице и другите предпоставки, необходими за възникването и ползването на платените годишни отпуски.

в) Размерите на платените годишни отпуски се определят в работни дни (чл. 155 и 156 КТ). Този белег произтича от самата природа на платените годишни отпуски като време, през което работникът или служителят се освобождава от задължението да предостави работната си сила на работодателя и да изпълнява възложената му работа и свързаните с нея задължения по трудовото правоотношение.

г) След измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. и март 2001 г. в действащото законодателство са установени само минималните размери на платените годишни отпуски. Те дават възможност да се уговорят в колективните и индивидуалните трудови договори и по-високи размери от установените минимални размери в чл. 155 и 156 КТ, но не може да се слиза под тях (чл. 156а КТ).

д) Правото на платени годишни отпуски възниква при една обща за всички видове платени годишни отпуски предпоставка: наличието на най-малко 8-месечен трудов стаж при постъпване на работа за първи път (чл. 155, ал. 2 КТ).

Изискването за 8-месечен трудов стаж означава наличие на време, което се признава за трудов стаж съгласно чл. 351—354 КТ. Този 8-месечен трудов стаж се смята, че е налице, щом като той веднъж е придобит преди това, макар и по предходни трудови правоотношения, и не е необходимо за всяка година да се придобива наново 8-месечен трудов стаж, за да възникне правото на платен годишен отпуск за съответната календарна година.

По действащото право никакви други изисквания за този 8-месечен трудов стаж не са необходими — да са при един и същ работодател, да е отработен без прекъсване и т.н.

Платените годишни отпуски биват от своя страна няколко вида:

1. Редовни:
 - а) Основни (чл. 155, ал. 4 КТ);
 - б) Удължени (чл. 155, ал. 5 КТ);
2. Допълнителни (чл. 156 КТ).

334. Основен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 4 КТ).

Това е най-масово прилаганият вид редовен платен годишен отпуск. Наименованието му „основен“, което сега се употребява в закона (чл. 155 КТ), подсказва, че това е обикновеният отпуск, прилаган за най-широк кръг от работници и служители¹.

Централно място тук заема размерът на отпуска. Той се определя в закона като минимален размер, който на общо основание може да бъде увеличаван в колективния и индивидуалния трудов договор. Тъкмо в тази насока законовата уредба претърпя важна и положителна промяна в две насоки. Първо, възприе се нов критерий за определяне на размера на платения годишен отпуск. Това е едногодишната работа по трудово правоотношение, за натрупаната умора от която се предоставя компактно време за отдих, какъвто е основният платен годишен отпуск. А тя е равна величина и еднакъв измерител за всички работници и служители. Така беше изоставен прилаганият в продължение на десетилетия (от 1957 г.) критерий за диференциран размер на основния платен годишен отпуск според продължителността на общия трудов стаж. Възприетият нов критерий за определяне на един и същ общ размер на платения годишен отпуск за всички работници и служители е масово прилаганият в европейските законодателства. Второ, значително беше увеличен размерът на основния платен годишен отпуск. Вместо съществуващите до преди измененията от март 2001 г. 14, 16 и 18 работни дни осно-

¹ Законовата терминология е непоследователна. В редакцията на чл. 155 КТ, ред. 1986 г., този отпуск се наричаше „основен редовен отпуск“, в смисъл на отпуск, който нормално се предоставя на работниците и служителите (заглавието на чл. 155 и чл. 155, ал. 2 КТ, ред. 1986 г.). А след измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. вместо наименованието „основен редовен платен годишен отпуск“ се възприе наименованието „основен платен годишен отпуск“. Предимството на сегашното наименование е, че е по-кратко. Но то е неточно, тъй като не подчертава характера на **редовен** отпуск, какъвто имат както отпускът по чл. 155, ал. 4, така и по ал. 5 КТ. Тази терминологична промяна не е свързана с промяна в съдържанието на този отпуск.

вен платен годишен отпуск, диференциран според продължителността на общия трудов стаж, законът установи общ и еднакъв размер на отпуска за всички работници и служители на най-малко 20 работни дни. Това разрешение се равнява с европейските стандарти, които предвиждат 4 седмици минимален размер на основния платен годишен отпуск (чл. 2, § 3 ЕСХ). При 5-дневната работна седмица те се равняват на 20 работни дни.

335. Удължен платен годишен отпуск (чл. 155, ал. 5 КТ). Този отпуск се предоставя само на „някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата“. Те се определят от Министерския съвет. Оттук следват няколко извода:

За разлика от основния платен годишен отпуск този отпуск се предоставя само на определени категории работници и служители. Те са изброени изчерпателно в чл. 24—31 НРВПО и обхващат такива служители, като: учители, академичния състав във висшите учебни заведения, научни работници в научни институти, училищни инспектори, артистичния персонал в театрите, оперите, оперетите, артистичния и художествено-техническият персонал в радиостанциите, телевизията, кинематографията, летателния състав на гражданското въздухоплаване и др. Изброяването е направено въз основа на критерия „особения характер на работата“ (арг. от чл. 155, ал. 5, изр. 1 КТ). „Особеният характер на работата“ се изразява в по-голямото умствено напрежение при нейното изпълнение, което води до увеличаване на остатъчната умора и изисква и по-продължителен отпуск. Принадлежността на работника или служителя към някоя от изчерпателно изброените категории предимно служители в чл. 24—31 НРВПО е специфичната предпоставка, която се прибавя към общата предпоставка — за наличието на най-малко 8-месечен трудов стаж, и заедно с нея образуват основанието, от което се поражда правото на удължен платен годишен отпуск.

Минималният размер на удължения платен годишен отпуск на тези категории лица е диференциран според степента на интензивност на умственото напрежение, което характеризира работата им. Този размер е 48 работни дни за учителите и преподавателите във ВУЗ, от 35 до 45 работни дни за научните работници в научните институти, 30 работни дни — за главните редактори и членовете на редколегиите на всекидневния печат и др.

Отпускът е удължен, защото е в по-голям размер от основния отпуск.

Удълженият платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 КТ е алтернативен на основния платен годишен отпуск. За работни-

ците и служителите, принадлежащи към категориите, изброени в чл. 24—31 НРВПО, той е това, което представлява основният платен годишен отпуск за всички работници и служители (чл. 155, ал. 4 КТ). Той е „редовният“ — в смисъл на нормално следващия се и полагащ се за тях платен годишен отпуск.

336. Действащото право предвижда още два случая на редовен платен годишен отпуск в по-големи размери от основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 КТ.

а) За работници и служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто (чл. 72 КСО и чл. 319 КТ). Достатъчно е инвалидността на съответния работник или служител да е определена от ТЕЛК по реда, предвиден за установяване на трайна неработоспособност (чл. 61—78 НМЕ). Отпускът е в един и същ минимален размер за работници и служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто — не по-малко от 26 работни дни.

б) За непълнолетните работници и служители до навършване на 18-годишна възраст (чл. 305, ал. 4 КТ). Минималният размер на техния платен годишен отпуск е не по-малко от 26 работни дни. Размерът на отпуска по чл. 305, ал. 4 КТ се прилага и за календарната година, през която непълнолетният работник или служител навършва 18 години. Размерът на този отпуск е установен общо за всички непълнолетни работници и служители независимо от тяхната възраст — 15, 16, 17 или 18 години.

Поставя се въпросът: отпуските по чл. 305, ал. 4 и чл. 319 КТ удължени отпускни ли са по смисъла на чл. 155, ал. 5 КТ?

Несъмнено е, че тези отпуска са с по-голям размер в сравнение с отпуските по чл. 155, ал. 4 КТ и по това се различават от обикновените отпускни по чл. 155, ал. 4 КТ. От друга страна, по по-големия си размер тези отпуска приличат на удължените платени годишни отпуска по чл. 155, ал. 5 КТ. Поради тази външна прилика някои автори ги определят като вид удължен платен годишен отпуск¹.

Това становище не би могло да бъде споделено по няколко съображения.

¹ Радоилски, Л. Трудово право. Цит. съч., с. 367; Михайлов, Б. Правен режим на отпуските. Цит. съч., 53—54; Средкова, Кр. Отпускни. Лекции. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 1995, 5—50.

По-късно проф. Кр. Средкова уточнява своето становище, като приема, че отпуските по чл. 305, ал. 4 и чл. 319 КТ са удължени редовни платени годишни отпуска (Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 914—915, 937; Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 212—213).

Преди всичко, удълженият платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 5 КТ е установен с оглед на особения характер на работата, а отпуските по чл. 305, ал. 4 и чл. 319 КТ — с оглед на личността на работника и служителя. Следователно по идеята на законодателя те имат различно социално оправдание и поради това — и различно правно основание. От друга страна, отпускът за непълнолетни и инвалиди е установен по правно основание и размер в Кодекса на труда, както и отпускът по чл. 155, ал. 4, а не от Министерския съвет по делегация на закона, както е отпускът по чл. 155, ал. 5 КТ. Най-сетне, показателно е, че самият Кодекс на труда не определя отпуските по чл. 305, ал. 4 и чл. 319 КТ като удължени, както това прави за отпуските по чл. 155, ал. 3 КТ. Тъкмо обратното. Докато чл. 319 КТ, ред. 1986 г., определяше изрично този отпуск като удължен, при измененията му през ноември 1992 г. това определение отпадна. Отпуските по чл. 305, ал. 4 и чл. 319 КТ са основни платени годишни отпуска по смисъла на чл. 155 КТ. С допълненията в Кодекса на труда през м. декември 2008 г. това е и изрично посочено в тези законови разпоредби (вж. по-долу № 337).

337. Допълнителни платени годишни отпуска (чл. 156 КТ). Допълнителен платен годишен е отпускът, който се прибавя към редовния платен годишен отпуск. Действащото право урежда два вида допълнителни платени годишни отпуска.

а) Допълнителен платен годишен отпуск за работниците и служителите, които работят при специфични условия и рискове за живота и здравето на работниците и служителите, които не могат да бъдат отстранени, въпреки предприетите мерки¹.

В изпълнение на делегацията по чл. 156, ал. 2 КТ Министерският съвет прие наредба за определяне на видовете работи за този отпуск (обн., ДВ, бр. 103 от 2005 г., изм., доп.). Те са изчерпателно изброени в нея и включват 41 видове работи и дейности (работи под земята, под водата, в средата на йонизиращи лъчения и др.). Правото на този отпуск имат работниците и служителите, които работят най-малко половината от законоустановената нормална продължителност на работното време на тези работи и дейности, т.е. не по-малко от 4 часа на ден, както и работниците и служителите с пълна загуба на слуха и зрението.

¹ Понятията „специфични условия и рискове за живота и здравето на работниците и служителите, които не могат да бъдат отстранени, въпреки предприетите мерки“ по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ имат същото съдържание, както и едноименното им означение в чл. 137, ал. 1 КТ, поради което препращам към изложението, направено по-горе (вж. по-горе № 288).

Кодексът на труда определя само минималния размер на този отпуск — най-малко 5 работни дни. По-голям от минималния размер допълнителен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ може да се уговаря в колективния или в индивидуалния трудов договор (чл. 156а КТ) според степента на специфичност на условията на труд в съответното предприятие или организация.

Правото на допълнителен платен годишен отпуск за специфичност възниква при наличието на най-малко 8 месеца трудов стаж, така както това изискване е установено в чл. 155, ал. 2 КТ (чл. 156, ал. 1 във връзка с чл. 155, ал. 2 КТ — вж. по-горе № 309).

Допълнителният платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ се прибавя към основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 4 и 5 КТ.

б) Допълнителен платен годишен отпуск за ненормиран работен ден (чл. 156, т. 2 КТ). Той се предоставя само на работници и служители, за изпълнението на които работодателят е установил ненормиран работен ден по реда на чл. 139а КТ (вж. по-горе гл. X, § 34 и § 35). Той е „компенсация“ за това, че поради естеството на работата на тези работници и служители се налага да остават на работа извън установеното нормално работно време по чл. 136 КТ (вж. по-горе № 304).

Размерът на този отпуск е определен в Кодекса на труда в минимален размер — най-малко 5 работни дни. По-големи размери на тези отпуски могат да се уговарят в колективния и в индивидуалния трудов договор съгласно чл. 156а КТ. Конкретната продължителност на допълнителния отпуск в тези случаи се определя за съответните работници и служители, които изпълняват тези длъжности според реалната им натовареност с работа извън нормално установеното за тях работно време.

Правото на допълнителен платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ възниква при наличието на най-малко 8-месечен трудов стаж (чл. 156, ал. 1 във връзка с чл. 155, ал. 2 КТ).

Допълнителният платен годишен отпуск по чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ се прибавя към основния платен годишен отпуск по чл. 155, ал. 2 КТ, както и към отпуските по чл. 305, ал. 4 и чл. 319 КТ (вж. по-горе № 337, б. „в“). Що се отнася до удължения отпуск по чл. 155, ал. 5 КТ и др., той включва и допълнителния платен годишен отпуск за ненормиран работен ден. Идеята за това нормативно разрешение е, че при определянето на размера на удължените платени годишни отпуски е отчетен и особеният характер на работата на тези работници и служители, който им налага при необходимост да изпълняват трудовите си задължения и след изтичане на редовното им работно време.

338. Учебни отпуски. В българското трудово законодателство те се въвеждат сравнително рано — в края на 40-те години на миналия век (т. 9 от 4-о ПМС от 24.08.1949 г. — обн., ДВ, бр. 215 от 1949 г.). С Кодекса на труда от 1986 г. тези отпуски получиха изчерпателна законова уредба (чл. 169—171а), поради което подзаконовата им уредба е сравнително по-кратка (чл. 51—53 НРВПО). С измененията на Кодекса на труда от март 2001 г. те бяха подложени на значителни ограничения (вж. по-долу № 339).

Основното предназначение на учебните отпуски е да подпомогнат работниците и служителите при повишаване на тяхното образование и професионална квалификация. Те предпоставят едновременното съществуване на трудово правоотношение и на учебно правоотношение с учебното заведение, където се осъществява обучението, което е административно по своята природа. Трудовото правоотношение подпомага успешното развитие на учебното правоотношение без „откъсване от производство“. А учебното правоотношение, след неговото прекратяване — поради завършване на съответното образование, води до благоприятни изменения в трудовоправното положение на работника и служителя — възлагане на нова, по-високо квалифицирана работа, с по-високо трудово възнаграждение и др. под.

339. Измененията в Кодекса на труда от март 2001 г. въвежда едно важно ново изискване: предварително съгласие на работодателя за обучението на работниците и служителите, за кандидатстване в училище, приемането в което става с изпит, и за сегнаха заплащането на тези отпуски (чл. 169 и 170 КТ) и др. Това промени съществено правната природа на учебните отпуски: от субективно право на работниците и служителите преди измененията в Кодекса на труда те бяха „деградирани“ (понижени в правен ранг) в правна възможност, реализирането на която зависи от волята на работодателя. Това намали рязко тяхната „правна сила“. Извършената радикална промяна в законодателната уредба на учебните отпуски не беше съпроводена с преходни правила, а се приложи и за заварените случаи на работници и служители, които бяха започнали обучението си преди измененията в Кодекса на труда (арг. от § 117 ПЗР на ЗИД КТ).

Тази законодателна промяна беше неизбежна. При новите икономически и социални реалности в страната и в условията на пазарна икономика работодателят може да инвестира в обучението на свои работници и служители, когато прецени, че тяхната квалификация ще бъде в интерес на работата, а не да бъде за-

дължаван от закона да го прави във всички случаи, щом работникът се обучава.

Проблемът е, че след като работодателите бяха освободени от това задължение, то беше възложено на работниците и служителите. А трябваше да бъде поето от държавата. Обучението на работниците и служителите е упражняване на тяхното конституционно право на образование като граждани (чл. 53 Конст.). Задълженият правен субект за осъществяването на основните права на гражданите е държавата. И вместо да изпълни това свое задължение, държавата се оттегли от него, като абдикира от конституционното си задължение да подпомага и насърчава образованието, да финансира училища и др. под. (чл. 53, ал. 1 и 6 Конст.).

340. Видове учебни отпуски. Учебните отпуски могат да бъдат подредени в две класификации: според непосредствената цел, за която се предоставят, и според тяхното заплащане.

I. В зависимост от непосредствената цел, за която се предоставят, учебните отпуски биват:

а) Отпуски за приемане в учебно заведение (чл. 170 КТ).

Предназначението на тези отпуски е да даде на работника или служителя свободно от работа компактно време, за да се подготви за приемния изпит в училището, в което кандидатства.

Ползването на този отпуск, както и неговият размер, зависят от съгласието на работодателя. С оглед на това се различават две хипотези.

Първата е, когато работодателят даде съгласието си работникът или служителят да кандидатства в съответното учебно заведение, приемането в което става с изпит. В тези случаи работникът или служителят има право на платен отпуск, чийто размер зависи от степента на учебното заведение и вида на обучението: при кандидатстване в средно учебно заведение — 6 работни дни; при кандидатстване във висше училище или за докторантура — 12 работни дни.

Втората е, когато работникът или служителят не е получил съгласието на работодателя. В тези случаи работникът или служителят има право на неплатен отпуск, и то в размерите наполовина от посочените за първата хипотеза (вж. по-горе).

А в случаите, когато работникът или служителят вече е ползвал платен или неплатен отпуск в изложените по-горе две хипотези, но не е бил приет в съответното учебно заведение, може да ползва отпуск за следващите години при условията на всяка от разгледаните две хипотези, но в размер, намален наполовина за всяка от тях.

б) Отпуски за осъществяване на обучението (чл. 169 и 171 КТ).

Предназначението на тези отпуски е да позволи на работника или служителя да осъществи обучението си: да посещава присъствените занятия в съответните учебни заведения, да се подготвя и явява на изпити и да ги взема успешно според учебния план и програмата в съответното учебно заведение и т.н.

аа) Когато работодателят е дал съгласието си, работникът или служителят ползва платен учебен отпуск за всяка учебна година по 25 работни дни. Освен това има право на 30 работни дни платен отпуск за подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, дипломна работа или дисертация за научнообразователната степен „доктор“ и еднократно на 6 месеца за получаване на образователната и научна степен „доктор“ и 12 месеца — за научната степен „доктор на науките“.

При дадено от работодателя съгласие работникът или служителят има право и на неплатен отпуск за подготовка и явяване на изпити, за зрелостен или държавен изпит, защита на дисертация за научната степен „доктор“ и др. в размери, определени в чл. 171 КТ.

бб) Когато работодателят не е дал съгласието си, положението на работника или служителя е още по-тежко. Тогава той не може да ползва и неплатен отпуск за учебната година, даже и в половин размер от отпуската по чл. 169, ал. 1 КТ, както това е предвидено за отпуските по чл. 171 КТ. Остава му само възможността да ползва за тази цел неплатен отпуск по чл. 160 КТ, чието разрешаване зависи от преценката на работодателя, половин размер от неплатения учебен отпуск по чл. 171 КТ, както и платения си годишен отпуск (ако му бъде разрешен). Това разрешение е много строго. То заслужава да бъде преосмислено и да се възприеме предоставянето поне на неплатен отпуск, та даже и в половин размер, както това е направено при отпуската по чл. 171 КТ.

II. Втората класификация на учебните отпуски е с оглед на тяхното заплащане. По този признак те се делят на платени и неплатени учебни отпуски.

а) Платени са учебните отпуски, за които работникът или служителят получава трудовото си възнаграждение през времето, когато ползва тези отпуски. Това са само отпуските за кандидатстване в средно или висше учебно заведение, приемането в които става с изпит, както и отпуските за обучение без откъсване от работа за всяка учебна година, включително и за завърш-

ване на образованието, когато работодателят е дал съгласието си за това (чл. 169 и чл. 170, ал. 1 КТ).

б) Неплатени са отпуските, за които работникът или служителят не получава трудово възнаграждение през времето, когато ги ползва. Това са отпуските за кандидатстване в средно или висше училище, приемането в които става с изпит, за докторантура, за което работодателят не е дал съгласието си (чл. 170, ал. 2 КТ), както и неплатените отпуска за провеждане на обучението по учебни години и за приключване на образованието, които са предвидени в чл. 171 КТ. Тези отпуска са субективно право на работника или служителя.

341. Ползването на учебните отпуска се извършва по време, което се определя от учащите се работници и служители в зависимост от организацията на учебния процес: дати за присъствени занятия, изпитни сесии и др. под. Учащият в тези случаи е длъжен да уведоми работодателя най-малко 7 дни преди началото на времето, през което ще ползва съответния учебен отпуск (чл. 171а КТ). Учебните отпуска се признават за трудов стаж (чл. 170, ал. 2, чл. 171, ал. 3 и чл. 352, ал. 1, т. 2 и 3 КТ).

342. Служебни и творчески отпуска. Действащото право урежда общи служебни и творчески отпуска, както и специфични служебни отпуска.

а) Общите служебни и творчески отпуска са предвидени в чл. 161 КТ. Наименованието „служебни отпуска“ определя тяхното най-общо предназначение: те се предоставят на работника или служителя, за да може през това време, като е свободен от изпълнението на трудовата си функция по трудовото правоотношение, да изпълнява други „служби“ и задължения, които той преценява за необходими и полезни. Те са твърде хетерогенни. Уредбата им е пръсната в гл. VIII, както и в други глави и раздели на Кодекса на труда и в други закони. А наименованието „творчески“ за другия вид отпуска подсказва, че се разрешават на работника или служителя, за да участва в изпълнението на задачи, свързани със създаването или получаването на нови знания. Законът не определя конкретното им основание, нито тяхната продължителност. Вероятно по този начин се е целяло да се създаде гъвкава правна уредба, която позволява използването им при динамичното развитие на трудовите правоотношения и разнообразието от житейски ситуации при съчетание на интересите на страните. Тези отпуска могат да бъдат както платени, така и неплатени. Те се уреждат в колективния трудов договор или по споразумение между страните по индивидуалното трудово правоотношение.

б) Специфични служебни отпуска са предвидени в Кодекса на труда и в други закони или подзаконовни нормативни актове. Ето някои от тях:

а) Отпуска за участие в работата на държавни органи.

аа) на общински съветници и съдебни заседатели се предоставя отпуск за участие в сесиите на общинския съвет и за времето, през което са заети като съветници, съответно — като съдебни заседатели (чл. 157, ал. 1, т. 5 КТ, чл. 34, ал. 1 ЗМСМА);

бб) кандидатите, които участват в избори, които се произвеждат по чл. 2 ИК (за народни представители, за президент и вицепрезидент на републиката, за членове на Европейския парламент от Република България, за кметове на общини, на райони и на кметства) задължително ползват неплатен служебен отпуск или платен годишен отпуск за времето от регистрацията до обявяване на резултатите от изборите (чл. 161, ал. 1 ИК). Такъв отпуск задължително ползват и кандидатите за общински съветници, но само за дните, през които в работно време вземат участие в мероприятия на предизборната кампания (чл. 161, ал. 2 ИК). Служебен отпуск се разрешава на членовете на общински и секционни избирателни комисии за произвеждане на местни избори (чл. 84 и 98 ИК) и др. Тези служебни отпуска продължават за времето, необходимо за работата им в съответната избирателна комисия.

б) Отпуск за изпълнение на воински задължения. След промените в чл. 9 и чл. 59 от Конституцията през м. февруари 2007 г. (обн., ДВ, бр. 12 от 2007 г.) и професионализирането на българската армия от 1 януари 2008 г. работникът или служителят се смята в служебен неплатен отпуск при повикване на активна служба в доброволния резерв за времето на службата, включително и деня на отиването и връщането (чл. 158, ал. 1 КТ във вр. с чл. 70, ал. 1 ЗОВС). Ако активната служба в доброволния резерв продължава 15 и повече дни, работникът или служителят има право и на допълнителен служебен отпуск: 2 дни преди и 2 дни след военно-учебния сбор (чл. 158, ал. 2 КТ). Този отпуск е платен (чл. 158, ал. 3 КТ).

343. Отпуска за синдикална дейност. Действащото право установява два вида отпуска за синдикална дейност.

Първият е по чл. 161, ал. 2 КТ. Той се предоставя на изборните работници и служители на щатна работа като синдикални дейци. За времето, докато те заемат съответната платена щатна синдикална длъжност — платен председател на синдикален комитет и др. под., на тях се разрешава „неплатен служебен отпуск“ от работата, която са изпълнявали, за да могат да изпълня-

ват трудовите си задължения по новата работа. В този случай сме изправени пред две трудови правоотношения. Изпълнението на едното от тях е спряно, но то продължава да съществува и работникът или служителят по него е в служебен отпуск. Този отпуск трае, докато работникът или служителят заема съответната синдикална длъжност, за която съществува другото правоотношение, по което работникът или служителят изпълнява трудовите си задължения.

Вторият отпуск е за изпълнение на синдикална дейност от „нешатни синдикални дейци“ — членове на централни, отраслови и териториални ръководства и нешатни председатели на синдикални ръководства в предприятията и организациите (чл. 159 КТ). Той се състои в освобождаване на работника или служителя от изпълнението на постоянните му трудови задължения, за да изпълнява задълженията си на синдикален деец — да участва в синдикални събрания, срещи и конференции в работно за него време и др. под. Минималният размер на този отпуск е най-малко 25 часа за една календарна година.

344. Отпуски за изпълнение на граждански, обществени и други задължения (чл. 157 КТ). Тези отпуски са кратки. Тяхното предназначение е да освободят работника или служителя от изпълнение на трудовите му задължения, за да изпълни други свои лични — правни или морални, задължения. Те са установени в чл. 157 КТ.

а) За встъпване в брак — 2 работни дни. Предназначението на този отпуск е да позволи на работника или служителя да участва във и да отпразнува това важно събитие в личния си живот. Субективното право на този отпуск възниква независимо от това дали сключването на брака е в работен, почивен или в празничен ден, както и независимо от поредността на брака.

б) За кръводаряване — за деня на прегледа, на кръводаряването, както и 1 ден след него. Предназначението на отпуската е да позволи на работника или служителя при подходящи за случая условия да изпълни това гражданско, морално и хуманно задължение.

в) За смърт на изчерпателно изброени в закона близки на работника или служителя: родител, дете, съпруг, брат, сестра, родител на другия съпруг, както и на други роднини по права линия на работника или служителя — 2 работни дни. Предназначението на този отпуск е да позволи на работника или служителя да отдаде почит към паметта на починалия негов близък.

г) За участие в правораздаването, когато работникът или служителят е призован от съд, прокуратура или следствие да се

яви като страна, свидетел или вещо лице. Предназначението на този отпуск е да позволи на работника или служителя да изпълни своето законно задължение за участие в съответния съдебен процес и да съдейства за осъществяване на съдебната власт. Продължителността на този отпуск се определя от времето, необходимо за изпълнение на съответното процесуално задължение според предмета и характера на правния спор.

д) При предизвестие по чл. 328 КТ от работодателя работникът или служителят има право на отпуск по 1 час дневно за дните на предизвестията. Право на този отпуск имат работниците или служителите, чиято дневна продължителност на работното време е над 7 часа. Предназначението на този отпуск е да предостави повече свободно време на предизвестения работник или служител, за да си търси работа на друго място.

е) За обучение и участие в доброволни образувания, в които участват работници и служители за защита при бедствия съгласно чл. 43, ал. 1 ЗЗБ.

ж) Отпуск за медицински прегледи на бременни работнички или служителки, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро (чл. 157, ал. 2 КТ), когато се налага прегледът да се извърши през работно време.

Заплащането на тези отпуски е диференцирано. Отпускът за медицински прегледи на бременни или в напреднал етап на лечение ин-витро работнички и служителки, извършвани през работно време, за предизвестие при уволнение се заплаща от работодателя, отпускът при встъпване в брак, кръводаряване и смърт на близки — само ако е предвидено в колективния трудов договор или по споразумение между страните.

345. Отпуски поради временна неработоспособност. Правната уредба на тези отпуски се съдържа в чл. 162 КТ и в чл. 40—45 КСО.

Предназначението на тези отпуски е да позволят на работника или служителя да възстанови здравното си състояние и работоспособността си или да изпълни свои задължения към свои близки, които се нуждаят от медицинска помощ¹.

346. Отпуски по майчинство. Правната уредба на тези отпуски се съдържа в чл. 163—168 КТ и в чл. 45—49 НРВПО. Тя установява широка мрежа от отпуски, в основата на които стои майчинството: бъдещото майчинство (бременността), раждането и отглеждането на малко дете в най-ранна възраст, когато най-

¹ Мингов, Е. — В: Коментар на Кодекса за задължително обществено осигуряване. Цит. съч., 136—160; Мръчков, В. Осигурително право. Цит. съч., 258—267.

много се нуждае от грижите на майката, а и след това. Макар и някои от тези отпуски да предпоставят състоянието на временна неработоспособност, те не могат да бъдат причислени към предходната група, защото майчинството е специфично основание, което далеч надхвърля временната неработоспособност при бременност и раждане.

Предназначението на тези отпуски е да запазят както живота, здравето и работоспособността на работничката или служителката по време на бременността и раждането, така и живота и здравето на очакваното или на роденото дете и неговото нормално физическо, умствено и емоционално възпитание и развитие. Тези отпуски са:

а) Отпуск поради бременност и раждане (чл. 163 КТ). Основанието на този отпуск е бременността и раждането на детето. Неговият размер от 2 януари 2009 г. е: 410 календарни дни, независимо от поредността на детето. От този отпуск 45 дни задължително се разрешава преди раждането и остатъкът от 365 дни — след раждането. Когато поради неточно предвиждане раждането настъпи преди 45 дни, остатъкът до 45 дни се ползва след раждането¹.

От този отпуск се ползва майката и при осиновяване на дете (чл. 163, ал. 6 КТ). Майката осиновителка ползва отпуска като за родена майка в размер на разликата от възрастта на детето в деня на предаването му за осиновяване до изтичане на срока на полагащия се отпуск за раждане според поредността на живите рождени или осиновени деца от майката осиновителка по чл. 163 КТ.

Отпускът на майката при осиновяване беше значително обогатен с нов вид отпуск по чл. 164б КТ (обн., ДВ, бр. 104 от 2013 г.). Той се предоставя на работничка или служителка, която осинови дете от 2- до 5-годишна възраст при условията на пълно осиновяване. За неговото отглеждане и интегриране в новата семейна среда осиновителката има право на отпуск от 365 календарни дни от деня на предаването на детето за осиновяване, но не по-късно от навършването на детето на 5-годишна възраст. След изтичането на 6 месеца от предаването на детето за осиновяване този отпуск може да се ползва и от осиновителя до навършване на 5-годишна възраст на детето.

Този отпуск е платен. Вместо трудово възнаграждение за времето на отпуска работничката или служителката рождена

¹ Шотлеков, И. — В: Коментар на Кодекса за задължително обществено осигуряване. Цит. съч., 171—192; Мръчков, В. Осигурително право. Цит. съч., 265—271.

майка по чл. 163, ал. 1 КТ и осиновителка по чл. 164б КТ получава обезщетение от общественото осигуряване в размер на 90 % от среднодневното възнаграждение по чл. 41 и чл. 53а КСО.

Законовата уредба на майчинството с допълненията в Кодекса на труда от м. декември 2008 г. за първи път предвиди и „отпуск по бащинство“ (чл. 163, ал. 7 КТ). Субективното право на този отпуск е на бащата, който е в брак с майката (съпруг) или живее с нея в едно домакинство. Той има право на 15-дневен отпуск при раждане на дете от датата на изписването на детето от болничното заведение. Предназначението на този отпуск е да позволи на бащата да помага в отглеждането на детето и да поделят с майката грижите за него в първите дни от живота му в новия свят на семейната среда.

б) Платен отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (чл. 164 КТ). Предназначението на този отпуск е да позволи на майката след изтичане на отпуска по бременност и раждане да се грижи сама за малкото си дете. Този отпуск се предоставя при поискване от майката.

Със съгласието на майката (осиновителката) този отпуск може да се ползва от бащата или от един от родителите на майката или на бащата на детето, когато те работят по трудово правоотношение. Отпускът е платен. През времето, докато той трае, майката или лицето, което е поело отглеждането на детето, получава обезщетение в размер на минималната месечна работна заплата, установена за страната (чл. 164, ал. 4 КТ).

в) Отпуск за кърмене и хранене на малко дете (чл. 166 КТ). Този отпуск се предоставя на майката, която сама кърми детето си, до навършване на 8-месечна възраст на детето по 1 час два пъти дневно, който може с нейно съгласие да се ползва като отпуск от 2 часа наведнъж. След навършване на 8-месечна възраст на детето той може да се ползва в размер на 1 час дневно по преценка на здравните органи. Практическият въпрос, който възниква, е: предоставя ли се този отпуск и на майката за хранене на детето, или само в случаите, когато тя го кърми? Логическото тълкуване на този текст изисква на поставения въпрос да се отговори положително. И в тези случаи необходимостта от приготвяне на специална храна на детето и особеното внимание около храненето на детето изискват специални майчински грижи. Разбирането за предоставянето на този отпуск на майката и за хранене, а не само за кърмене на детето, следва и от заглавието на текста на чл. 166 КТ „Отпуск за кърмене и хранене на малко дете“. Този отпуск се предоставя и на осиновителката за хранене на детето.

г) **Неплатен отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст** (чл. 167а КТ). Този отпуск беше въведен с измененията в Кодекса на труда през юни 2004 г. и е нов за нашето законодателство. Правото на този отпуск е предоставено на всеки от родителите на дете от 2 до 8-годишна възраст в размер на 6 месеца — за всеки от родителите. Измененията в Кодекса на труда от м. януари 2012 г. се отклониха от това правило, като предвидиха, че всеки от родителите (осиновителите) може да ползва до 5 месеца от отпуска на другия родител (осиновител) с негово съгласие. Ако родителят сам се грижи за детето (когато не е в брак с другия родител, другият родител е лишен от родителски права или е починал), той има право да ползва отпуска в размер на 12 месеца. Отпускът може да се ползва наведнъж (например, когато детето е ученик в I клас) или на части. Времето, през което този отпуск се ползва, се признава за трудов стаж.

д) **Отпуск за две и повече живи непълнолетни деца** (чл. 168 КТ). Предназначението на този отпуск е да даде допълнителен отпуск на майката заради по-големите грижи и повечето домашна работа, която тя върши, когато има в семейството си две и повече деца до 18-годишна възраст. Отпускът се предоставя на майка с две деца до 18-годишна възраст в размер на два работни дни, а на майка с 3 и повече деца до 18-годишна възраст — 4 работни дни за всяка календарна година. Той се ползва и за календарната година, в която някое или всички деца навършат 18-годишна възраст. Отпускът е платен.

При уреждането му за първи път през 1986 г. този отпуск беше установен като субективно право на майката. Така той беше прилаган до измененията в Кодекса на труда през март 2001 г., когато претърпя сериозна — правно несполучлива и социално неблагоприятна, промяна. Вместо пряката му уредба в закона сега се предвижда, че този отпуск се предоставя, „ако е уговорено в колективния трудов договор“. Това намалява пряката действена сила на правната разпоредба на чл. 168 КТ, защото изисква последващото му уговаряне в колективния трудов договор. А ако не се постигне съгласие за това? Тогава правото на този отпуск не съществува и не може да бъде ползван на основание чл. 168 КТ. Всъщност въведеното изискване в чл. 168 КТ е било излишно. И без него, и без чл. 168 КТ в сегашния му вид такъв отпуск може да се уговаря в колективния трудов договор. Ако пък не е сключен колективен трудов договор, няма пречка този отпуск да се уговаря в индивидуалния трудов договор на основание чл. 66, ал. 2 КТ. И тогава на общо основание може да бъде ползван.

§ 41. Ползване на отпуските

347. Ползването на отпуските е упражняване на правото на отпуск. То се състои в определяне на вида, основанието, размера и времето, през което ще се ползва съответният отпуск от работника или служителя.

Ползването на отпуска се състои във временно освобождаване на работника или служителя от изпълнение на трудовата му функция и произтичащите от нея трудови задължения, за да разполага той лично с това време съобразно с предназначението на отпуска.

348. Ползването на отпуска се извършва по определен в закона ред. Той е специфичен за съответния вид отпуск. И все пак съществуват някои **общи моменти** за ползването на всички видове отпуска.

а) **Поискване на отпуските.** Отпускът трябва да бъде поискан от работника или служителя. Поискването се извършва чрез негово едностранно писмено волеизявление — молба, отправена до работодателя. В молбата си работникът или служителят определя вида, размера и началния момент за ползване на искания отпуск. Не е необходимо работникът или служителят да сочи точно и правното основание на искания отпуск. Поискването на отпуска изразява волята на работника или служителя за ползване на отпуска. Молбата за разрешаване на отпуска следва да бъде направена не само чрез изрично писмено волеизявление, но според вида на отпуска — и чрез удостоверяване на основанието за ползване на отпуск — например представянето на болничен лист за отпуск поради временна неработоспособност, за бременност и раждане и др.

б) **Разрешаване на отпуска.** Разрешаването на отпуска означава изразена воля за неговото ползване. Тя изхожда от работодателя, извършва се писмено, в „заповед“ за разрешаване на отпуск, и поставя няколко правни въпроса.

Наименованието „заповед“ не трябва да навежда на идея за административен акт. Тя е писмено волеизявление на работодателя по трудовото правоотношение за разрешаване на отпуска, което предпоставя извършена проверка за наличието на правно основание за предоставяне на съответния вид и размер отпуск. Все пак нейното правно съдържание е различно в зависимост от това дали тя е заповед за разрешаване на отпуск, на който работникът или служителят има субективно право, или съответният отпуск е само негова правна възможност. В първия случай със заповедта се изразява воля за ползване на отпуск с определена продължителност и в определено време, като се отчитат и инте-

ресите на работодателя. Поради тези съображения работодателят може и да откаже искания отпуск с определена негова продължителност и време за ползването му. Тази негова преценка е част от работодателската му власт и проява на неговото правомощие като ръководител на трудовия процес. С отказа си работодателят не отхвърля, нито оспорва субективното право на работника или служителя, а само не разрешава неговото ползване в дадения момент и/или не удовлетворява исканата от работника или служителя продължителност. Неговата преценка е дискреционна. Докато с отказа си да разреши отпуск, който не е субективно право, работодателят решава изобщо да не удовлетвори молбата на работника или служителя.

Заповедта за разрешаване на отпуска трябва да съдържа правното основание и вида на отпуска, неговия размер и началото на ползването му.

Ползването на отпуск, за който е необходимо да бъде дадено разрешение от работодателя, без да е поискан от работника или служителя и без работодателят писмено да му го е разрешил, е дисциплинарно нарушение, за което работникът или служителят носи дисциплинарна отговорност (р. 1635—99—III г. о., р. 1131—03—III г. о., р. 49—16—III г. о., р. 142—16—IV г. о. и др.)¹ (вж. по-долу § 62).

Все пак правото и възможностите на работодателя да разрешава отпуска съдържат известни ограничения. Те се проявяват в две насоки. При някои видове отпуска, които се разрешават от здравните органи, работодателят само узнава за тяхното разрешаване и продължителност и е длъжен да се съобразява с тях. Това са отпуските за временна неработоспособност по чл. 162 КТ и отпуските за бременност и раждане по чл. 163, 164, 164б, 165 и 167а КТ. При други отпуска пък работодателят разрешава отпуска, но е длъжен да стори това, щом като работникът или служителят е поискал. Това са случаи на отпуска, които не само представляват субективно право на работника или служителя, но и които работодателят е длъжен да разреши във времето и за продължителността, поискана от работника или служителя в рамките на установената от закона тяхна продължителност. Такива са и учебните отпуска по чл. 169—171 КТ, отпуските за участие в предизборни кампании и в дейността на държавни органи (чл. 84, 98 и 161 ИК, чл. 34, ал. 3 ЗМСМА и чл. 157, ал. 1, т. 5 КТ и др.). Задължението на работника или служителя в тези случаи

е само да отправи писмена молба или по-точно писмено заявление до работодателя, за да го уведоми за предстоящото си отсъствие, и да удостовери основанието за съответния отпуск, а работодателят — да издаде „заповед“, за да се оформи в канцеларията на предприятието отсъствието на работника или служителя и да се отрази във ведомостта за изплащане на трудовото възнаграждение и др. под.

Една част от отпуските се отреждат и ползват за определен календарен период. Основната част от отпуските се определят за календарна година (платените и неплатените годишни отпуска по чл. 155, 156, 160, ал. 1 КТ и др.), други — за учебна година (учебните отпуска по чл. 169, 171 КТ) или за по-кратки периоди — например отпуските при предизвестие за уволнение — за времето, докато трае предизвестие, за кърмене и хранене на малко дете — до навършване на 8-месечна възраст на детето, и др. по чл. 166 КТ. Друга част от отпуските се ползват при възникване на основанието за тях — отпуските за временна неработоспособност.

349. Продължителността на отпуска се измерва в различни мерни единици за време според вида на отпуска и неговото предназначение.

Най-често отпускът се измерва в работни дни. Така се определя продължителността на платените и неплатените годишни отпуска (чл. 155, 156, 160, ал. 2 КТ), на кратките отпуска за изпълнение на граждански задължения, някои от учебните отпуска (чл. 169 и чл. 170 КТ) и др. Някои отпуска се измерват и в календарни дни: отпуските за временна неработоспособност, отпуските за бременност и раждане (чл. 162, 163, ал. 1 КТ) и др. Други отпуска се измерват в календарни месеци — някои от учебните отпуска (чл. 169, ал. 4, чл. 171 КТ). В по-редки случаи отпуските се измерват и в часове — отпуските за кърмене и хранене на малко дете, за търсене на работа при дадено предизвестие за уволнение и т.н. (чл. 166, чл. 157, ал. 1, т. 6 КТ). Най-сетне, някои отпуска могат да се определят в зависимост от желанието на страните по трудовото правоотношение и споразумението между тях в различни мерни единици — дни, месеци, година или години — например: неплатените отпуска по чл. 160, ал. 3, отпуските за малко дете по чл. 164 и 165 КТ, творческите и служебните отпуска по чл. 161 КТ и др.

350. Ползване на платените годишни отпуска (чл. 172 и 173 КТ). С измененията на Кодекса на труда от м. юли 2010 г. бяха внесени важни промени в реда за ползване на платения годишен отпуск. Те бяха обусловени от създалата се след 1993 г. практи-

¹ Мръчков, В. Преглед-99. — Юрид. св., 2000, № 2, 202—203; Преглед-03. — Юрид. св., 2004, № 2, с. 199; Преглед-16. — Юрид. св., 2017, № 2, 130—131.

ка на отлагане на ползването на този отпуск през календарната година, за която се отнася, за следващата година, когато беше отменена съществуващата до 31.12.1992 г. 3-годишна давност за ползването му. В резултат на това редица работници и служители „натрупваха“ с десетки и даже стотици работни дни неизползвани платени годишни отпуски. При прекратяване на трудовото правоотношение тези отпуски се обезщетяваха съгласно чл. 224 и чл. 177 КТ. Това състояние беше създадено поради бедността, в която живеят много работници и служители. Това ги заставя „да спестяват“ реалното ползване на платения годишен отпуск, за да получат неговото парично обезщетяване при прекратяване на трудовото им правоотношение, което им осигурява издръжка за времето, когато остават без работа. Друга причина беше либерализмът на законодателството, което позволяваше с лекота отлагане на ползването на платения годишен отпуск за следващата година, без то да се погасява по давност. Новото законодателство цели да осигури ползването на натрупаните от миналите години отпуски и редовното им ползване в бъдеще. Но в това отношение бяха допуснати и увлечения (вж. по-долу № 359д), които застрашаваха реалното ползване на платените годишни отпуски от предходните години от работниците и служителите и наложиха намесата на Конституционния съд, който с решение № 12 от 11 ноември 2010 г. по к. д. № 15/2010 г. (обн., ДВ, бр. 91 от 19 ноември 2010 г.)¹, а след неговото влизане в сила — и за съобразяването с него, се наложи нова промяна в Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 18 от 1 март 2011 г.)².

351. Основните въпроси, които поставя действащата уредба, могат да бъдат разпределени в **четири** групи: а) осигуряване ползването на платения годишен отпуск през календарната година, за която се полага; б) ограничаване на правните възможности за ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година; в) ползване на набран от минали години неизползван платен годишен отпуск; г) въвеждане на давност за ползване в бъдеще на платения годишен отпуск, придобит от 1.01.2010 г. Законодателните разпоредби от първите три групи (б. „а“, „б“ и „в“) имат действие **занапред**, а четвъртата (б. „г“) е **преходна** — урежда отношения, възникнали в миналото (вж. по-долу № 351д).

¹ Пълният текст на р. № 12 от 11.11.2010 г. на КС е публикуван в РОКС-2010, 178—193.

² *Мръчков, В.* Конституционна защита на правото на платен годишен отпуск. — Юрид. св., 2011, № 2, 11—45.

351а. Основното правило е: работникът или служителят **поначало** ползва платения годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага (чл. 173, ал. 5, изр. 1 КТ). Това изисква през 12-те месеца на календарната година да се осигурява равномерно и плавно ползване на платения годишен отпуск от работниците и служителите, освен когато спецификата на осъществяваната дейност позволява ваканционно ползване на отпуска от всички работници и служители (вж. по-долу № 351г).

Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск, когато е поискан от работника или служителя до края на съответната календарна година, за която отпускът се отнася (чл. 173, ал. 5, изр. 2 КТ). Но той може и да го откаже, когато са налице „важни производствени причини“ (арг. от чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ — вж. по-долу № 351в).

351б. Работодателят може **едностранно** да разпореда ползването на платения годишен отпуск в три изчерпателно изброени случая: а) при престой „повече от 5 работни дни“; б) при ползване на платения годишен отпуск едновременно от всички работници и служители („ваканционно ползване“ — например за учители в училища, включително и за преподаватели във висши училища), в колективен трудов договор или в правилника за вътрешния трудов ред; в) когато работникът или служителят след покана от работодателя не е поискал ползването на платения годишен отпуск до края на календарната година, за която се полага (чл. 173, ал. 4 КТ).

351в. Отлагането на ползването на платения годишен отпуск за следващата календарна година спрямо годината, за която отпускът се полага, е допустимо по изключение само в **два** случая, предвидени в чл. 176, ал. КТ, от всяка от страните:

а) от работодателя — по производствени причини (чл. 176, ал. 1, т. 1 КТ). Това са причини, свързани с производствената дейност на работодателя: постъпили спешно големи поръчки, неизпълнение на дейности, поради непредвидени причини — бедствия, аварии и др. под. Преценката за „важността“ на тези причини е дискреционна и се прави от работодателя. Тя не подлежи на съдебен контрол. В този случай обаче работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя ползването поне на половината от полагащия му се платен годишен отпуск за съответната календарна година (по арг. от чл. 176, ал. 1, т. 1, чл. 173, ал. 5, изр. 3 КТ);

б) от работника или служителя — когато ползва **друг вид отпуск** или по негово (на работника или служителя) искане съгласието на работодателя (чл. 176, ал. 1, т. 2 КТ). Тук хипоте-

зите са две. Те са различни. Първата е, когато работникът или служителят ползва друг вид отпуск — по майчинство (чл. 163 и 164 КТ), поради временна неработоспособност (чл. 162 КТ) и др. В тези случаи ползването на платения годишен отпуск се отлага за след времето за ползването на този или на тези отпуски. Тук законът дава „предимство“ на ползването на този „друг вид отпуск“ спрямо платения годишен отпуск. Втората хипотеза е, когато работникът или служителят иска да отложи ползването на платения годишен отпуск по свое желание. Той може да заяви това пред работодателя. Но отлагането на ползването на отпуска в тези случаи зависи от дискреционната преценка на работодателя. Тя не подлежи на съдебен контрол. Ако той даде съгласието си, отпускът се отлага за следващата година. Ако не даде съгласието си, отпускът не се отлага и се ползва през година, за която се отнася.

351г. Измененията в Кодекса на труда от м. март 2011 г. направиха още една положителна стъпка за осигуряване ползването на платения годишен отпуск. Тя беше предприета под влияние на р. № 12 от 11 ноември 2010 г. на Конституционния съд. По повод на редакцията на чл. 176, ал. 3 КТ от юли 2010 г., в който бяха изчерпателно изброени независещите от волята на работника или служителите причини, поради които не е използвал платения си годишен отпуск за съответната календарна година (отпуск за временна неработоспособност, бременност, раждане, осиновяване и отглеждане на малко дете), конституционната юрисдикция посочи, че има „например и други видове отпуски (служебни, творчески, ученически — подч. мое — В. М.), както и други причини от различен характер (подч. мое — В. М.)“. Така Конституционният съд внушаваше, че изчерпателното изброяване на причините по чл. 176, ал. 3 КТ, ред. юли 2010 г. пренебрегва наличието и на други видове отпуски, които не са позволили на работника или служителя да ползва платения си годишен отпуск през съответната календарна година. Конституционният съд не можеше и повече да направи, защото в нито едно от двете искания не се оспорваше конституционността и съответствието на това изброяване с международните договори, по които България е страна. А съгласно чл. 22, ал. 1 ЗКС „С решението си съдът се признае само по направеното искане“. Народното събрание правилно схвана посланието на Конституционния съд и с допълнението на чл. 176, ал. 4 КТ (редакция от м. март 2011 г.) добави към изброяването „както и поради ползване на друг законоустановен отпуск“. Това допълнение е важно и разширява конституционната защита на правото на платен годишен

отпуск и заслужава подкрепа. Такива отпуски по Кодекса на труда са: служебните и творческите (чл. 161), учебните (чл. 169—171а), родителският отпуск (чл. 167а), неплатеният отпуск по чл. 160 КТ и др.

351д. Новост в законодателната уредба е и възстановяването на давността за ползване на платения годишен отпуск¹. Отначало тя беше предвидена с измененията в Кодекса на труда от м. юли 2010 г. и оспорена пред Конституционния съд, който отхвърли и, според мен — с основание, искането за обявяване на уредбата ѝ за противоконституционна. В мотивите на решението си (№ 12 от 11.11.2010 г.) Конституционният съд обосновава своето становище с предназначението на погасителната давност да създава стабилност при упражняване на правата в определени времеви граници, с нейното значение на институт на цялото право, с традициите на нейното прилагане при ползване на правото на платен годишен отпуск в периода 1951—1992 г. и заключава: „Предвиждането на давностен срок е въпрос на правна политика на държавата, стимулиращо за упражняване на права и не противоречи на чл. 4, чл. 16, чл. 48, ал. 1 и 5 от Конституцията. Предвидената давност в чл. 176, ал. 3 има действие за в бъдеще“². Със ЗИД на КТ от м. март 2011 г. давността за ползване на правото на платен годишен отпуск получи по-съвършена законова уредба в чл. 176а КТ. Продължителността на давностния срок е 2 години от края на календарната година, за която платеният годишен отпуск се полага, а когато отпускът е отложен по реда на чл. 176, ал. 2 КТ — след изтичане на 2 години от края на годината, през която е отпаднала причината, която е възпрепятствала ползването му (вж. по-горе № 351а). Този срок се отнася за ползването на платените годишни отпуски за 2010 г. и насетне.

Давността е установена за ползването на отпуска, включително и за неговото парично обезщетяване по чл. 224 във връзка с чл. 177 КТ. Така, струва ми се, би трябвало да се разбира чл. 224, ал. 1 *in fine* КТ³. Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на трудовото правоотношение се дължи от работодателя на работника или служителя по чл. 224, ал. 1 КТ за целия неизползван платен годишен отпуск,

¹ Давността за ползване на платения годишен отпуск беше позната на нашето законодателство в миналото (чл. 83, ал. 1 КТ-1951 г., отм., чл. 176, ал. 4 КТ, ред. 1986 г. отм. 1992 г. Тя беше 3 години, считано от края на календарната година, за която се полагаше платеният годишен отпуск.

² РОКС-2010, с. 186.

³ Василев, Л. Гражданско право. Обща част. Цит. съч., 529—533; Таджер, В. Гражданско право. Обща част. Дял II. Цит. съч., 349—357.

правото на който не е погасено по давността, предвидена в чл. 176а КТ, независимо от причините, поради които отпусъкът не е бил използван в законоустановения 2-годишен давностен срок.

351е. Измененията в Кодекса на труда от м. юли 2010 г. предвидиха задължително ползване на натрупаните неизползвани платени годишни отпуски през периода 1.01.1993 — 31.12.2009 г. до 31 декември 2011 г. (§ 3е ПЗР на ЗИД КТ). Неизползваните натрупани през изтеклите 17 години платени отпуски до установения краен срок се смятаха погасени по давност, с всички произтичащи от това последици.

Тази разпоредба беше оспорена пред КС. С р. № 12 от 11.11.2010 г. съдът уважи искането за обявяването ѝ за противоконституционна, и, според мен, с основание. В мотивите КС посочва, че тази разпоредба „нарушава“... общия принцип — забраната за обратен ефект на законите“ (Решение № 8 от 1992 г. по к. д. № 2 по к. д. № 4/1992 г.), особено когато за заварените случаи ще последват неблагоприятни последици“, противоречи на правовата и на социалната държава, „тъй като ограничава едно основно социално право“, което е тясно свързано с чл. 16 и чл. 48, ал. 1 Конст. Това означава, че придобитият и неизползван платен годишен отпуск до 31.12.2009 г., независимо от причините за неизползването му, е законосъобразно придобит и законосъобразно неизползван според действащото право до тази дата — 31.12.2009 г., и се запазва за в бъдеще¹. Този отпуск може да бъде използван и след 1.01.2010 г. по желание и по време по искане на работника или служителя и с разрешение на работодателя. Неизползваните платени годишни отпуски до 31.12.2009 г. се обезщетяват на общо основание при прекратяване на трудовото правоотношение съгласно чл. 224, ал. 1 във връзка с чл. 177 и 178 КТ.

§ 42. Правни гаранции за ползването на отпуските

352. Действащото право изхожда от идеята за реално ползване на платените годишни отпуски, защото само по този начин те могат да изпълнят своето предназначение. Правните гаранции за това са:

а) Голямата част от разнообразните видове отпуски са уредени като субективно право на работниците и служителите. Такива са платените годишни отпуски, отпуските за временна неработоспособност и т.н.

б) Отпуските, които са въздигнати в субективно право на работниците и служителите, и тези, които са предвидени като правни възможности на работниците и служителите (вж. по-горе § 37), се предоставят при наличието на обстойно уредени предпоставки. Наличието на тези предпоставки създава яснота при възникването на тези правни възможности.

в) Голямата част от отпуските са платени.

Най-голям е дялът на отпуските, през време на които работникът или служителят получава среднодневното си брутно трудово възнаграждение за последния месец, предхождащ ползването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10 работни дни. Тук се отнасят: платените годишни отпуски, платените учебни отпуски, отпуските на синдикалните дейци, кратките отпуски за изпълнение на граждански задължения, за военно-учебен сбор и др.

г) Реалното ползване на отпуските се гарантира от забраната за тяхното парично компенсиране (чл. 172, 173, 176 и 178 КТ). Тази забрана беше въведена в българското законодателство през 1957 г. (обн., Изв., бр. 92 от 1957 г.), за да отговори на изискванията на ратифицираната международна трудова Конвенция № 52 на МОТ, и оттогава насам е неотклонно следвана. Нейното предназначение е да не позволи на работника или служителя и на работодателя да се поддадат на изкушението, предлагащо им паричното обезщетение, което би ги примамило да пренебрегват реалното ползване на отпуските. А както беше посочено, това би било в ущърб на трайните интереси на работниците и служителите и в противоречие с природата и социалното предназначение на отпуските. Единственото изключение от това правило е при прекратяване на трудовото правоотношение, защото в тези случаи реалното ползване на платените годишни отпуски е невъзможно (чл. 224 КТ — вж. по-долу § 81).

353. Всички видове платени отпуски и част от неплатените отпуски се признават за трудов стаж (чл. 352, т. 2, 3 и 4 във връзка с чл. 170, ал. 3, чл. 171, ал. 3, чл. 165, ал. 2 КТ). А това е важна благоприятна правна последица (вж. по-долу гл. XXIII, § 78).

354. Забрана за уволнение на работниците и служителите, които са започнали ползването на разрешения им отпуск (чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ). Тя цели да осигури на работника или служителя спокойно използване на отпуска според неговия вид и предназначение (вж. по-долу § 79).

¹ РОКС-2010, 183—184.

ГЛАВА ДВАНДЕСЕТА ТРУДОВО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

§ 43. Правна уредба и същност на трудовото възнаграждение

355. Правна уредба. Трудовото възнаграждение е един от най-важните институти на трудовото право. В неговия център е правото на трудово възнаграждение на работниците и служителите, което се ползва с конституционна правна закрила и признаване. Съгласно чл. 48, ал. 5 Конст. „Работниците и служителите имат право на... минимално трудово възнаграждение и на заплащане на труда, съответстващо на извършената работа...“.

Конституционната уредба на трудовото възнаграждение е доразвита в текущото законодателство: гл. XII КТ (чл. 242—272), ЗГВРС и в редица подзаконовни нормативни актове — ПМС № 129 от 5.07.1991 г. и утвърдената с него Наредба за договаряне на работната заплата, ПМС № 4 от 17.01.2007 г. и утвърдената с него Наредба за структурата и организацията на работната заплата и др.

При измененията в Кодекса на труда през ноември 1992 г. законовата уредба на трудовото възнаграждение беше освободена от редица разпоредби, присъщи на социалистическото плано-во стопанство и на централистичното и фиксирано правно регулиране на трудовото възнаграждение. Това доведе до значително „свиване“ на обема на законовата му уредба: 15 от 33-те члена в гл. XXII на КТ бяха отменени. Основната линия на тези промени, които продължиха началото, поставено с ПМС № 129 от 5.07.1991 г., беше въвеждането на колективното договаряне на работната заплата и включването на колективните трудови договори в източниците за правно регулиране на трудовото възнаграждение. Това беше радикална новост в тази област¹. Но при тежкото икономическо положение, в което се намира страната, възникнаха и нови правни и социални проблеми: необходимостта от засилено гарантиране на своевременното изплащане на трудовите възнаграждения и др. Те наложиха изменения в Кодекса на труда през юни 2004 г. (чл. 128, чл. 245, ал. 1) и при

¹ Радоилски, Л. Трудово възнаграждение. Нова редакция В. Радоилски. С.: УИ „Св. Кл. Охридски“, 2008, 342 с.; Василев, А. Трудово право. Цит. съч., 412—455; от него: — В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., 814—851; Средкова, Кр. Трудово право. Дял. I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., 290—320.

обявяване на работодателя в несъстоятелност с приемането на новия Закон за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя и др.

От друга страна, подзаконовата нормативна уредба от 1991—1993 г., която продължава и сега да действа, в някои отношения е остаряла и задмината от последвалото я динамично развитие (чл. 2 и 8 на ПМС № 129 от 5.07.1991 г. и др.). Това налага грижливото ѝ осъвременяване.

356. Терминологични бележки. Действащото право в тази област си служи с няколко различни термина: „трудово възнаграждение“ (чл. 244, 245, 247, 259—260, 263, 264, 266 и др. КТ), „работна заплата“ (чл. 244, т. 1 КТ) и „заплащане на труда“ (чл. 48, ал. 5 Конст., заглавието на раздел II от гл. XII на КТ). Те са синоними. Същността им е плащане на паричната сума за дължимото възнаграждение за труд по трудовото правоотношение.

357. Значението на трудовото възнаграждение за страните по трудовото правоотношение е голямо.

Трудовото възнаграждение е основният интерес на работника или служителя в трудовото правоотношение. Той се изразява в три основни направления:

а) неговият размер е определящ фактор за жизненото равнище, за начина и качеството на живот на работника или служителя и на членовете на семейството му;

б) то е основният стимул за труда на работника или служителя. То е неразривно свързано с осъществяването на правото на труд, най-често е негова цел и необходимо условие за достойно човешко съществуване (Решение № 14 от 23.09.2000 г. на Конституционния съд — обн., ДВ, бр. 98 от 2000 г.);

в) то има и важно морално значение за работника и служителя и се възприема от него като израз на оценката на професионалните му качества и постижения. В този смисъл то е и фактор на човешкото достойнство.

Трудовото възнаграждение има голямо значение и за работодателя. За него то е част от производствените разноски и себестойността на произвежданата от него продукция или извършваните услуги. Това обуславя и противоречието в интересите на работника или служителя, от една страна, и работодателя, от друга, при установяване на трудовото възнаграждение.

358. Икономическа същност. Трудовото възнаграждение е паричен израз на стойността на стоката работна сила. Тя е нейната цена. Стойността на работната сила е необходимото количество от средства за потребление за нейното поддържане и