

До Научното жури  
При НБУ  
гр. София

## **РЕЦЕНЗИЯ**

**от доц. д-р Райна Москова Койчева,  
научна специалност “Трудово право и общественно осигуряване”,  
ЮФ на УНСС, гр. София**

определена със заповед 3-РК-17/05.10.2022 г. на ректора на НБУ за член на  
научното жури за присъждане на научна степен „доктор на науките”  
на Ивайло Иванов Стайков,  
по научно направление 3.6 „Право”,  
научна специалност 05.05.10 „Трудово право и общественно осигуряване”  
въз основа на дисертационен труд на тема “Неплатеният отпуск  
по чл. 160, ал. 1 КТ”

Уважаеми колеги,

Предоставям на Вашето внимание моята рецензия относно представения за обсъждане проект на дисертационен труд на доц. д-р Ивайло Стайков за получаване на научната степен “доктор на науките” на тема “Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ”.

### **I. Актуалност и значимост на разглежданата научна проблематика в дисертационния труд**

Смятам, че разглежданата в дисертационния труд научна проблематика е значима и актуална, което се определя от няколко факта.

Първо, неплатеният отпуск е важен трудовоправен институт с голяма практическа приложимост, който осезателно засяга правата, интересите и достойнството на човешката личност.

Второ, в нашата научна литература понастоящем липсва цялостно и всестранно монографично изследване на неплатения отпуск.

Трето, очевидна е необходимостта от систематизиране на теоретичните знания, както и от осмисляне на съдебната и административна практика във връзка с ползването на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, което е направил доц. Ивайло Стайков.

Дисертационният труд “Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ” е в обем на 338 стр., равняващи се на 426 стандартни машинописни страници и в структурно отношение се състои от: увод, четири глави, заключение и библиография.

## **II. Оценка на научните приноси на дисертационния труд**

Дисертационният труд представлява *комплексен анализ* на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ като отпуск-правна възможност. Бих искала да изтъкна като достойнство на труда *цялостния поглед върху трудовоправната материя, комплексния подход и разглеждането на института на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ във взаимовръзка с други трудовоправни и осигурителноправни институти* (трудов стаж, осигурителен стаж, изменение на трудовото правоотношение, обезщетение при незаконно временно отстраняване от работа и др.), както и разграничението му с платения отпуск и с някои други видове неплатен отпуск (целеви неплатени отпуски, които са законоустановено субективно право на работника или служителя).

Дисертационният труд се характеризира с *ясен и точен език и добър юридически стил*.

Ще посоча някои от *конкретните научни приноси* на дисертационния труд:

1/ Задълбоченият научен анализ на института на неплатения отпуск води автора до заключението, че макар на законодателно ниво той да е уреден само като правна възможност, от момента, в който работодателят даде

съгласие за ползването му, за работника или служителя възниква субективно право за ползване на неплатения отпуск. Това субективно право не е установено в закона като такова, но възниква от договора между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатения отпуск. По същината си това е един договор за изменение на трудовото правоотношение, с който временно се спира действието му, като правоотношението продължава да съществува. Това разглеждане на механизма на превръщане на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ от отпуск-правна възможност, уредена в законодателството в отпуск-субективно право, когато работодателят се е съгласил с ползването му, има определено приносен характер. Приносен характер има и разглеждането на споразумението между работника или служителя и работодателя за ползване на неплатения отпуск като договор за изменение на трудовото правоотношение.

2/ На следващо място като научен принос следва да се отбележи аргументираната авторова теза за допустимостта на възможността за установяване на субективно право на неплатен отпуск по договорен път – в КТД или в самия трудов договор. В дисертационния труд се разглежда и въпросът за зачитането на такъв договорноустановен неплатен отпуск за трудов стаж и за осигурителен стаж.

3/ Научен принос има и класификацията на неплатения отпуск според различни критерии. Първият критерий е правната уредба, която е пряко следствие от социално-правното предназначение на неплатения отпуск. Според този критерий неплатеният отпуск се разделя на три вида: неплатен отпуск-правна възможност, неплатен отпуск-субективно право на работника или служителя и неплатен отпуск-субективно право на работодателя. Вторият критерий е периодът, за който неплатеният отпуск се признава за трудов и осигурителен стаж. Третият критерий е в зависимост от това, дали неплатеният отпуск е установен в закона или по договорен път.

4/ Научен принос са дадените от автора предложения за усъвършенстване на законодателството, повечето от които са добре аргументирани, основателни и целесъобразни. Ще посоча само две от тях:

а/ предложението de lege ferenda разпоредбата на чл. 118, ал. 1 КТ: „Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона“ да се редактира, като накрая се добави „в колективен трудов договор или в трудовия договор“;

б/ предложението de lege ferenda за промени в разпоредбата на чл. 9, ал. 2 КСО, като се предвиди, че неплатеният отпуск над 30 работни дни, ще се признава за осигурителен стаж в размерите, в които е признат за трудов стаж.

5/ Бих искала специално да отбележа като принос и обстойния анализ на относимата съдебна и административна практика, който дава възможност да се разкрият проблемите и слабостите както в самата нормативна уредба, така и при нейното тълкуване и прилагане.

6/ Принос на автора е разбирането, че разпоредбата на чл. 214 КТ не трябва да се тълкува тясно, само във връзка с прилагането на принудителната дисциплинарна мярка по чл. 199 КТ, а трябва да се тълкува по-широко, като се включат и всички други житейски мислими и изрично неуредени в закона хипотези на незаконно временно отстраняване от работа на работник или служител по нареждане на работодателя или на непосредствения ръководител. Една от тези възможни хипотези е недопустимото едностранно предоставяне на неплатен отпуск от работодателя.

7/ Теоретичен принос на автора е и обосноваването на тезата, че по отношение на държавните служители има едно комплексно правоотношение, което включва в себе си относително обособените служебно правоотношение и трудово правоотношение.

Това беше неизчерпателно посочване на научните приноси на автора, но струва ми се достатъчно, за да ни убеди, че дисертацията на доц. д-р Ивайло

Стайков “Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ” е едно задълбочено научно изследване.

### **III. Критични бележки**

Към дисертационния труд могат да бъдат отправени и някои критични бележки. Така например не съм съгласна с предложението на доц. Стайков да отпадне разпоредбата на чл. 327, ал.1, т. 11 КТ като ненужна. Авторът извлича по тълкувателен път юридическото задължение на работодателя да не предоставя едностранно неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие. Той посочва, че това задължение е част от законоустановеното съдържание на всяко трудово правоотношение и че се включва във фактическия състав на основанието за едностранно прекратяване на трудовия договор от работника или служителя без предизвестие по чл. 327, ал. 1, т. 3, предл. второ КТ – „работодателят не изпълни други задължения, установени с нормативен акт“. С оглед на това предлага да отпадне разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ като ненужна. Макар да съм съгласна принципно с изложените от доц. Ивайло Стайков аргументи, смятам, че е добре да остане разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ, тъй като в КТ липсва изрично формулирано задължение на работодателя да не предоставя едностранно неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие, а то се извлича по тълкувателен път. Но дали всички работодатели ще тълкуват закона в този смисъл? Още повече, че съдебната практика, както сам авторът посочва, показва, че това е едно често извършвано нарушение от работодателите. Ето защо смятам, че е добре да остане разпоредбата на чл. 327, ал. 1, т. 11 КТ с оглед на нейната превантивна функция – да възпира работодателите от извършване на подобно нарушение на трудовото право.

### **IV. Заключение, оценка на дисертационния труд и предложение до членовете на научното жури към НБУ**

Въз основа на изложеното по-горе:

1. **В заключение** смятам, че дисертационният труд “Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ” отговаря на изискванията на чл. 12, ал. 4 и 5 от ЗРАСРБ за получаване на научната степен “доктор на науките”, а именно – да съдържа теоретични обобщения и решения на големи научни или научноприложни проблеми, които съответстват на съвременните постижения и представляват значителен и оригинален принос в науката. Също така доц. д-р Ивайло Стайков отговаря на изискванията на чл. 12, ал. 1 от ЗРАСРБ, а именно – да притежава образователна и научна степен „доктор“ и да отговаря на минималните национални изисквания по чл. 2б, ал. 2 и 3 ЗРАСРБ.

2. Изразявам **положителната си оценка** на посочения дисертационен труд.

3. Във връзка с това **предлагам на научното жури да вземе решение, с което да присъди на Ивайло Иванов Стайков научната степен “доктор на науките”** в Научна област 3. “Социални, стопански и правни науки”, Професионално направление 3.6. “Право”, Научна специалност “Трудово право и обществено осигуряване”.

14.12.2022 г.

С уважение:

/доц. д-р Райна Койчева/