

Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му

(The obligation of the employer to deliver the employment record and the responsibility for non-compliance)

Христо Банов¹

SUMMARY

The article provides a solution to some legal issues, related to the employer's obligation to hand over immediately the duly filled out labour book to the employee upon termination of the employment relationship, respectively to the consequences of the non-fulfilment of this obligation, namely the incurring of the employer's financial liability. On the above-mentioned issues, contradictory practice of the Supreme Court of Cassation was noted, because of which the Interpretative Case No. 1/2019 of the General Assembly of the Civil College was started. The many specific issues raised by the contradictory case-law are limited to the question whether the employer's obligation under Art. 350, para. 1 of the Labour Code in all cases arises and becomes exigible at the time of the termination of the employment relationship, or several hypotheses should be distinguished, in at least one of which the emergence of the discussed

¹ Асистент по трудово право и обществено осигуряване в Института за държава и право при БАН, преподавател по трудово и осигурително право в Юридическите факултети на СУ „Св. Климент Охридски“, на УНСС и в Правно-историческия факултет на ЮЗУ „Неофит Рилски“, hrbanov@gmail.com (Assistant Professor of Law at the Institute for the State and the Law – BAS, lecture of Labour and Social Insurance Law at the Faculties of Law of SU „St. Kliment Ohridski“ and of UNWE, as well at the Faculty of Law and History – SWU „Neofit Rilski“, hrbanov@gmail.com).

obligation is not by virtue of the law, but for this purpose the execution of certain actions by the employee is required. The solution to these legal issues leads to the answers to the second group of questions, related to the occurrence of the employer's obligation to pay compensation to the employee due to the illegal retention of his labour book.

KEY WORDS

labour book; obligation for handing over immediately the labour book; financial liability of the employer; right to compensation; illegal retention of the labour book; implementation delay; release from the consequences of implementation delay

Увод

Повод за настоящото изследване е образуваното тълкувателно дело № 1/2019 г. на Общото събрание на гражданската колегия (ОСКГ) на Върховния касационен съд² (ВКС) по следните процесуалноправни въпроси:

1. От кой момент възниква и става изискуемо задължението на работодателя по чл. 350, ал. 1 от Кодекса на труда³ (КТ) да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му, кога и как той се освобождава от последиците на тази забава?

2. Кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и 3, изречение 2 от Кодекса на труда?

² Към момента на предаване на статия за печат – 14.10.2019 г., все още не е насрочено открито заседание на ОСКГ на ВКС за представяне на постъпилите становища по тълкувателното дело, както и закрито заседание за обсъждане и постановяване на тълкувателно решение.

³ Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 4 април 1986 г.

По всеки от така поставените въпроси действително е налице противоречие между голям брой съдебни решения на ВКС, разпределени относително поравно на две диаметрално противоположни позиции.

В една част от разглежданите съдебни актове – Решение № 553 от 15.07.2010 г. по гр. г. № 206/2009 г. на IV г. о. на ВКС, Определение № 338 от 1.03.2011 г. по гр. г. № 663/2010 г. на IV г. о. на ВКС, Решение № 229 от 12.07.2011 г. по гр. г. № 1875/2009 г. на IV г. о. на ВКС – е прието, че съгласно чл. 68 от Закона за задълженията и договорите⁴ (ЗЗД) местоизпълнението на задължението се определя от закона, от договора или от естеството на задължението, а местоизпълнението на задължението на работодателя да предаде на работника (служителя) надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение не е определено в закона и на практика не се урежда от трудовия договор. То е близко до задължението да се предаде определена вещ, поради което следва да се приеме, че според естеството му то е търсимо, т.е. в местонахождението на трудовата книжка при прекратяване на трудовия договор, когато за работодателя възниква задължението да я оформи надлежно и да я предаде на работника или служителя. Задължението по чл. 6, ал. 3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж⁵ (НТКТС) представлява способ работодателят да се освободи от последиците на своята забава, но само ако преди това е поставен в забава.

От друга страна, в Решение № 1001 от 14.07.2003 г. на III г. о., Решение № 444 от 15.06.2010 г. по гр. г. № 827/2009 г. на IV г. о., Определение № 1507 от 29.11.2011 г. по гр. г. № 1551/2011 г. на IV г. о., е застъпена тезата, че по силата на чл. 350, ал. 1 КТ работодателят дължи незабавно връщане на трудовата книжка, което означава, че не е нужно да бъде канен. В тази насока съответните състави на ВКС са изложил посочват, че общото правило на чл. 84 ЗЗД в случая се derogира от специалните правила – чл. 350, ал. 1 КТ изисква работодателят незабавно да върне трудовата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение. Обезщетението по чл. 226, ал. 3 КТ се дължи от гения на прекратяване на правоотношението, което означава,

⁴ Обн., ДВ, бр. 275 от 22 ноември 1950 г.

⁵ Обн., ДВ, бр. 102 от 3 декември 1993 г.

че задържането на трудовата книжка се явява незаконно от гатата, на която работодателят е дължал незабавното ѝ връщане. В случаите, когато това не може да бъде сторено, защото работникът или служителят не се е явил лично при прекратяване на трудовото правоотношение или при представяне на трудовата книжка за оформянето ѝ, работодателят е длъжен да го покани по реда на чл. 6, ал. 3 НТКТС, именно защото задължението е носимо, а не търсимо. Така само тогава при неявяване на работника или служителя лично или на писмено посочено от него друго лице задържането на трудовата книжка при работодателя не е незаконно.

I. Изискуемост на задължението на работодателя

Първият от формулираните въпроси всъщност е съставен от най-малко четири конкретни въпроса, на които поотделно следва да се намери отговор. На първо място стои правният въпрос кога точно възниква задължението на работодателя по чл. 350, ал. 1 КТ, за предаване на оформената по съответния ред трудова книжка на работника или служителя, след като е настъпил краят на трудовото правоотношение. Относно момента, в който законодателят е определил, че това следва да бъде изпълнено, може със сигурност да се заключи, че във времевото отношение той е последващ спрямо оформянето на трудовата книжка, както и спрямо прекратяването на трудовото правоотношение. Тези два етапа съвпадат във времето. Това се потвърждава от използваната от законодателя езикова формулировка на изискването това да стане „при прекратяване на трудовото правоотношение“.

Този израз води до разбирането за едновременност на действията. В противен случай разпоредбата на чл. 350, ал. 1 КТ щеше да започва така: „След прекратяване на трудовото правоотношение...“. Но с настоящата редакция на споменатата норма се цели да се подчертае изискването за извършването на действията по получаването от работодателя на трудовата книжка веднага след прекратяването на трудовото правоотношение, доколкото на практика не е възможно тези два момента да настъпят абсолютно едновременно. След като те

настъпят, се поражда задължението на работодателя да връчи трудовата книжка на работника или служителя. Освен установяването на това задължение законът предвижда и срока за неговото изпълнение, а именно „незабавно“. Това означава непосредствено, веднага след оформянето на трудовата книжка, респективно след прекратяването на трудовото правоотношение. Всъщност това означава, ако не в една и съща минута или час, то в рамките на един работен ден да настъпят и трите разглеждани момента (вж. писмо на Министерството на труда и социалната политика № 94–А–38 от 5 май 1999 г.)⁶. Така в деня на прекратяването на трудовото правоотношение или ако той е неработен – в първия работен ден след това, работодателят е задължен да извърши всички необходими действия по оформянето на трудовата книжка и по нейното предаване на работника или служителя.

Не може да се подкрепи заключението, че спазването на това изискване би се оказало невъзможно в определени случаи предвид необходимостта от волеизявление, изразяващо се в полагането на подпис, при оформянето на трудовата книжка освен на работодателя, съответно на представляващото го физическо лице, така и на главния счетоводител (чл. 6, ал. 1 НТКТС). Наистина би могло да се окаже, че едното или пък и двете от посочените длъжностни лица са били в невъзможност незабавно да подпишат трудовата книжка поради най-различни обективни причини – отсъствие от населеното място, в което е ситуирано седалището на работодателя, болест и т. н., което се случва много рядко. Още повече че при подобно отсъствие от работа най-често задълженията на посочените лица биват изпълнявани от техни заместници или при липса на такива – от други упълномощени от тях лица.

Следователно за спазването на законовото изискване относно срока за изпълнение на задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка реално не съществуват обективни пречки, респективно при нарушаването на указаното правило не са налице оправдателни причини. Въз основа на това не би могло да бъде споделено становището, изразено в правната теория, че се налага законодателна промяна за ус-

⁶ Така и Средкова, К. и др. *Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание*. София, Сиби, 2016, с. 1099.

мановяване на подходящ срок след прекратяването на трудовото правоотношение или от предоставянето от работника (служителя) на съхраняването у него трудова книжка на работодателя, след изтичането на който да се породи задължението на работодателя за незабавното ѝ предаване по чл. 350, ал. 1 КТ⁷. В посочения момент на възникване на задължението на работодателя за поставяне на трудовата книжка във владение на работника или служителя това задължение става и изискуемо. За настъпването на споменатия момент е правно урелевантно местонахождението на трудовата книжка при прекратяването на трудовото правоотношение – дали тя се е намирала у работодателя, или пък у работника (служителя) и бива предадена впоследствие на работодателя. Затова подобен подход на диференциране на две отделни хипотези, съответно на правните последици при тях от гледна точка на посочения критерии, не би могъл да бъде подкрепен, както това е направено в Решение № 553 от 15.07.2010 г. по гр. г. № 206/2009 г. на IV з. о. на ВКС, Определение № 338 от 1.03.2011 г. по гр. г. № 663/2010 г. на IV з. о. на ВКС, Решение № 229 от 12.07.2011 г. по гр. г. № 1875/2009 г. на IV з. о. на ВКС.

Без значение е дали работодателят сравнително продължително време е съхранявал трудовата книжка, или пък я е получил при прекратяването на трудовото правоотношение, за да я оформи окончателно. Във всички случаи на неполучаване от работника или служителя на неговата трудова книжка, т. е. във всяка една хипотеза, при която трудовата книжка се намира в държане на работодателя, разпоредбата на чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС предвижда един-единствен вариант за законосъобразно поведение на работодателя, а именно да изпълни задължението си да съобщи на работника (служителя) посредством изпращането до него на писмо с обратна разписка за необходимостта от явяването му, за да получи трудовата си книжка.

Единственото изключение от това положение е предвидената в чл. 6, ал. 3, изречение 2 НТКТС възможност работодателят да изпрати по пощата не просто съобщение до работника или служителя, а направо самата трудова книжка или пък да

⁷ Лазарова, В. *Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж*. Благоевград, УИ „Неофит Рилски“, 2012, с. 65.

предаде последната на определено от работника (служителя) лице, ако за извършването на всяко от тези действия има писмено съгласие. Това изключение не отменя задължението на работодателя по чл. 6, ал. 3, изречение 1 КТ, а само създава още две възможности относно начин на изпълнение на задължението му за предаване на трудовата книжка на работника или служителя.

Оттук следва, че в последно разгледаната хипотеза за точното изпълнение на задължението на работодателя по чл. 350, ал. 1 КТ съществуват три възможности – предаване на трудовата книжка лично на работника или служителя, или на упълномощено от него лице, или пък изпращането ѝ по пощата. По правната си природа те представляват алтернативни престации (задължения с право на избор), чиято правна уредба е в чл. 130 – 132 ЗЗД⁸. Правото на избор в случая е предоставено на длъжника – работодателя. За окончателното определяне на съдържанието на задължението не е необходимо специално негово волеизявление, тъй като концентрацията на задължението се осъществява с неговото изпълнение. Изпълнението на която и да е от трите алтернативни помежду си престации освобождава работодателя от задължението му по чл. 350, ал. 1 КТ. Невъзможността за изпълнение на някоя от престациите не освобождава длъжника, а неговото задължение продължава да съществува, докато е налице поне една престация, чието изпълнение е възможно.

Единствената специфика тук е, че когато не е възможно работодателят да предаде трудовата книжка на определеното от работника или служителя лице (например защото то е починало), или пък когато трудовата книжка все пак не бъде получена по пощата от работника или служителя, дори временно работодателят да не може лично да предаде трудовата книжка на работника (служителя), тъй като последният не се явява, за да я получи, докато той е жив и дееспособен, не би могло

⁸ По-подробно за алтернативните престации вж. Апостолов, И. *Облигационно право. Част първа. Общо учение за облигацията*. София, Издателство на БАН, 1990, с. 57 – 64; Кожухаров, А. *Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение*. София, Юриспрес, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2002, с. 159 – 163; Таков, К. Някои проблеми на тълкуването на чл. 132 от Закона за задълженията и договорите (алтернативни задължения). *Съвременна право*, 1 (1993), с. 51 – 63.

изпълнението на тази престация да се счита за невъзможно. Стига и работодателят все още да е част от правния мир при явяване на работника или служителя за получаване на неговата трудовата книжка, работодателят е длъжен да му я предаде. Това се потвърждава и от установеното в чл. 8, ал. 1, изречение 1 НТКТС задължение за всеки работодател да съхранява неполучените от работниците или служителите трудови книжки в продължение най-малко на 50 години.

Задължението на работодателя по чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС не е част от указаната съвкупност от алтернативни възможности за изпълнение на задължение за предаване на трудовата книжка. Този извод следва от обстоятелството, че изпълнението на първото задължение не освобождава работодателя от изпълнението на второто от посочените задължения. При невъзможност за предаване на трудовата книжка лично на работника или служителя работодателят е длъжен да го покани да се яви, за да си я получи. При изпълнението на това задължение работодателят се освобождава единствено от последиците на забавата, но не и от задължението си за реално предаване на трудовата книжка. Поради всичко това не може да бъде споделено становището на К. Средкова⁹, че изпращането от работодателя на писмена препоръчана покана с обратна разписка до работника или служителя да се яви, за да получи трудовата си книжка, е един от трите начина по чл. 6, ал. 3 НТКТС, по които е възможно предаването на трудовата книжка. Всъщност в указаната разпоредба има само два начина за предаване на трудовата книжка, а изпълнението на задължението за изпращане на съобщение по чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС не представлява начин за връчване на трудовата книжка, а единствено способ за освобождаване на работодателя от последиците на забавата.

В случай че работникът или служителят не е дал съгласието си за получаване на трудовата книжка по пощата или пък за предаването ѝ на друго лице, в разглежданата хипотеза работодателят няма друг вариант на законосъобразно поведение освен да изпрати съобщението за явяване по чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС. Ако обаче работникът (служителят) е дал своето съгласие за някой от двата или и за двата алтернативни

⁹ Средкова, К. и др. (2016), с. 1099.

начина за получаване на трудовата книжка, тогава работодателят има право на грул вуг избор – да предаде трудовата книжка посредством съответния алтернативен начин или само да изпрати до работника или служителя поканата за явяване. Ако предпочете първия вариант, работодателят ще се освободи изцяло от изпълнението на задължението, докато при избор на втората възможност, правните последици ще се изразяват единствено в освобождаване от последиците на забавата, но не и от задължението за реално изпълнение. Фактът, че работодателят не е успял да предаде трудовата книжка на работника или служителя, тъй като изпълнението на допустимите алтернативни престации по чл. 6, ал. 3, изречение 2 НТКТС се е оказало невъзможно, не освобождава работодателя от задължението му да покани с писмо с обратна разписка работника (служителя) да се яви, за да получи трудовата си книжка.

Един от начините на систематично тълкуване на разпоредбите на ал. 2 и ал. 3 на чл. 6 НТКТС би могъл да доведе до представата, че задълженията за работодателя по чл. 6, ал. 3 НТКТС съществуват единствено в хипотезата, при която работникът или служителят представя трудовата си книжка на работодателя, за да може последният да отрази в нея необходимите данни относно прекратяването на трудовото правоотношение. В разпоредбата на чл. 6, ал. 2, изречение 1 НТКТС само в указаната хипотеза е регламентирано задължение за работодателя незабавно да върне на работника или служителя трудовата книжка срещу подпис, а още в следващата алинея на същия член е предвидено, че при неполучаване на трудовата книжка от работника или служителя работодателят е длъжен да го покани с писмо с обратна разписка да се яви, за да я получи. По този начин указаната правна уредба на две последователни алинеи от един и същи член на НТКТС води до извода, че разпоредбата на чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС не е приложима в хипотезата, когато към момента на прекратяване на трудовото правоотношение трудовата книжка се намира в гържане на работодателя.

Именно това становище е застъпено в Решение № 553 от 15.07.2010 г. по гр. г. № 206/2009 г. на IV з. о. на ВКС, Определение № 338 от 1.03.2011 г. по гр. г. № 663/2010 г. на IV з. о. на ВКС, Решение № 229 от 12.07.2011 г. по гр. г. № 1875/2009 г. на

IV з. о. на ВКС. Неправилно съставите на ВКС, постановили изброените съдебни актове, стигат до извода, че за да изпдне работодателът в забава в анализираната хипотеза, задължително следва да е налице нарочно волеизявление на работника или служителя относно желанието му да получи трудовата си книжка.

Последно изложената теза не може да бъде споделена въпреки споменатите основания за подгържането ѝ, наличието на които е следствие от неточния и неясен изказ на нормотвореца при регламентирането на разглежданите въпроси в подзаконовата нормативна уредба. Дори настъпването на точно тези като посочените по-горе правни последици да е била целта на нормотвореца при установяването на разпоредбите на чл. 6, ал. 2 и 3 НТКТС, то това пряко противоречи на законната правна уредба. Както вече беше подчертано, законодателят не провежда диференциация на различни хипотези в зависимост от това в чие гържане е трудовата книжка при прекратяването на трудовото правоотношение. Независимо дали в споменатия момент трудовата книжка е вече у работодателя или впоследствие му бива предадена от работника или служителя, работодателят е длъжен незабавно да я оформи и предаде (по аргумент от чл. 350, ал. 1 КТ). В случай че е невъзможно да изпълни точно тази престация, тогава при дадено съгласие от работника или служителя е длъжен да изпълни допустимата алтернативна престация по чл. 6, ал. 3, изречение 2 НТКТС – да изпрати на работника или служителя по пощата трудовамата му книжка или да я предаде на упълномощеното лице. Ако пък липсва съгласие на работника (служителя) за това работодателят да има право на избор с коя от посочените алтернативни престации да изпълни своето задължение по чл. 350, ал. 1 КТ, тогава работодателят задължително трябва да изпрати съобщение по реда на чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС.

Липсва основание в подзаконовата нормативна уредба да бъдат установявани различни правни последици в двете от гореизложените хипотези, доколкото законодателят никъде в КТ не прави подобно разграничение. Не може да се приеме, че основание за тезата, отстоявана в Решение № 553 от 15.07.2010 г. по гр. г. № 206/2009 г. на IV з. о. на ВКС, Определение № 338 от 1.03.2011 г. по гр. г. № 663/2010 г. на IV з. о. на ВКС, Решение № 229 от 12.07.2011 г. по гр. г. № 1875/2009 г. на IV з. о. на ВКС, е и

фактът, че гържането на трудовата книжка от работодателя е въз основа на изрично волеизявление за това на работника (служителя). Дори да е изявено в миналото такова желание от работника или служителя, то се е изразявало в предоставяне на гържането на трудовата книжка на определен правен субект в качеството му на работодател на работника или служителя. Така при прекратяването на трудовото правоотношение лицето, на което в миналото е предоставена за съхранение трудовата книжка, губи качеството си на работодател на този работник (служителя). Затова и в същия този момент отпада основанийето за законосъобразно (за)гържане на трудовата книжка от работодателя. Във всички случаи при прекратяване на трудовото правоотношение той трябва да я оформи и незабавно да я върне на работника или служителя.

Този извод следва от факта, че задължението на работодателя за незабавно предаване на трудовата книжка възниква по силата на закона и съществува независимо дали е отправена покана за изпълнение. Поради това работникът или служителят не носи доказателствената тежест за установяването на факта на направено от него волеизявление за получаване на трудовата книжка,

Трудовоправната уредба на задължението за предаване на трудовата книжка е специална спрямо общия граждански закон – ЗЗД. По този въпрос доктрината е единодушна¹⁰. Поради това не намира основание прилагането на чл. 68 и чл. 84 ЗЗД от съдебните състави на ВКС, постановили Решение № 553 от 15.07.2010 г. по гр. г. № 206/2009 г. на IV г. о., Определение № 338 от 1.03.2011 г. по гр. г. № 663/2010 г. на IV г. о., Решение № 229 от 12.07.2011 г. по гр. г. № 1875/2009 г. на IV г. о.

¹⁰ Василев, А. *Обезщетения по трудовото правоотношение*. София, Сиби, 1997, с. 155; Лазарова, В. (2012), с. 67 – 71.

II. Незаконност на загържането на трудовата книжка и отговорността за това

За да изпадне в забава работодателят, не е необходимо да бъде канен от работника или служителя да изпълни задължението си по чл. 350, ал. 1 КТ, тъй като работодателят дължи предаване на трудовата книжка по силата на закона, като това задължение възниква и става изискуемо в момента на прекратяване на трудовото правоотношение. Това се потвърждава и от установения начален момент, от който насетне се дължи обезщетението за незаконно загържане на трудовата книжка. Съгласно чл. 226, ал. 3, изречение 2 КТ във всички случаи работодателят дължи това обезщетение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение, като законът не отграничава различни хипотези в зависимост от това у кого се е намирала трудовата книжка при настъпването на прекратяването на трудовото правоотношение.

Ако работодателят не изпълни разглежданото задължение незабавно при прекратяването на трудовото правоотношение, той изпада в забава, освен ако веднага не покани работника или служителя да се яви, за да получи трудовата си книжка. Само с извършването на това действие работодателят би могъл да се освободи от забавата. В този смисъл са и заслужаващите подкрепа съдебни актове на ВКС: Решение № 1001 от 14.07.2003 г. на III г. о., Решение № 444 от 15.06.2010 г. по гр. г. № 827/2009 г. на IV г. о., Определение № 1507 от 29.11.2011 г. по гр. г. № 1551/2011 г. на IV г. о.

Незаконно загържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ е налице при липса на изпълнение поне на едно от задълженията на работодателя по чл. 350, ал. 1 КТ, съответно на някоя евентуалните му алтернативни възможности по чл. 6, ал. 3, изречение 1 НТКТС, или на задължението му да покани работника или служителя да се яви, за да получи трудовата си книжка.

Както многократно вече беше подчертано, срокът, който законодателят е установил за изпълнение на задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка, изтича в

момента на прекратяване на трудовото правоотношение. Именно в този момент съгласно чл. 226, ал. 3, изречение 2 КТ възниква правото на работника (служителя) да получи, съответно задължението на работодателя да заплати обезщетение за незаконно задържане на трудовамата книжка. Това становище правилно е обосновано в Решение № 1001 от 14.07.2003 г. на III з. о. на ВКС, Решение № 444 от 15.06.2010 г. по гр. г. № 827/2009 г. на IV з. о. на ВКС, Определение № 1507 от 29.11.2011 г. по гр. г. № 1551/2011 г. на IV з. о. на ВКС.

Прегвиг всичко изложено тук не може да получи одобрение мнението, изразено в Решение № 553 от 15.07.2010 г. по гр. г. № 206/2009 г. на IV з. о., Определение № 338 от 1.03.2011 г. по гр. г. № 663/2010 г. на IV з. о., Решение № 229 от 12.07.2011 г. по гр. г. № 1875/2009 г. на IV з. о., че за да е налице незаконно задържане на трудовамата книжка, съответно за да се породи задължението на работодателя за плащане на обезщетението по чл. 226, ал. 2 КТ, в случай че трудовамата книжка се е намирала в негово държане към момента на прекратяването на трудовото правоотношение, работникът (служителят) трябва задължително да е изявил воля за получаването ѝ и чак след това да липсва изпълнение поне на едно от задълженията на работодателя по чл. 350, ал. 1 КТ и чл. 6, ал. 3 НТКТС.

Без значение кое е точното местонахождение на трудовамата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение, щом като тя е у работодателя и трудовото правоотношение вече не съществува, ако той не я предаде веднага или не изпрати покана за получаването ѝ на работника (служителя), дължи обезщетението за незаконно задържане на трудовамата книжка, чийто размер се изчислява от деня на прекратяване на трудовото правоотношение.

Цитирани източници

Апостолов, И. *Облигационно право. Част първа. Общо учение за облигацията*. София, Издателство на БАН, 1990 (Apostolov, I., *Obligatsionno pravo. Chast parva. Obshto uchenie za obligatsiyata*. Sofia, Izdatelstvo na BAN, 1990).

Василев, А. *Обезщетения по трудовото правоотношение*. София, Сиби, 1997 (Vasilev, A. *Obezshhtetenia po trudovoto pravootnoshenie*, Sofia, Sibi, 1997, 155).

Кожухаров, А. *Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение*. Юриспрес, УИ „Св. Климент Охридски“, София, 2002 (Kozhuharov, A. *Obligatsionno pravo. Obshto uchenie za obligatsionnoto otnoшение*. Sofia, Yurispres, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2002).

Лазарова, В. *Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж*. Благоевград, УИ „Неофит Рилски“, 2012 (Lazarova, V. *Pravna uredba na trudovata knizhka i trudovia stazh*. Blagoevgrad, UI „Neofit Rilski“, 2012).

Мръчков, В., К. Среглова, А. Василев. *Коментар на Кодекса на труда. 12 преработено и допълнено издание*. София, Сиби, 2016. (Mrachkov, V., K. Sredkova, A. Vasilev. *Komentar na Kodeksa na truda. 12 preraboteno i dopalнено izdanie*. Sofia, Sibi, 2016).

Таков, К. Някои проблеми на тълкуването на чл. 132 от Закона за задълженията и договорите (алтернативни задължения). *Съвременно право*, 1 (1993), с. 51 – 63. (Takov, K. *Nyakoi problemi na talkuvaneto na chl. 132 ot Zakona za zadalzheniyata i dogovorite (alternativni zadalzhenia)*. *Savremenno pravo*, 1 (1993), s. 51 – 63).