

Продължителност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда и начин за неговото броене

Duration of the Unpaid Leave under art. 160,
Para. 1 of the Labour Code and the Manner
of its Counting

Ивайло Стайков¹

SUMMARY

The subject of the scientific research is the issue about the duration (term) of the unpaid leave under Art. 160, para. 1 of the Labour Code and the manner of its counting (calculation).

KEY WORDS

Labour Law; Unpaid Leave; Duration (Term); Labour Code

I. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, който традиционно има правна уредба в трудовото законодателство, винаги в трудовоправната теория се е определял като правна възможност. Той е нормативният модел и класическият теоретичен пример за отпуск – правна възможност, като се

¹ Доц. г-р Ивайло Стайков, департамент „Право“ на Нов български университет, e-mail: istaikov@nbu.bg Assoc. Prof. Ivaylo Staykov, Ph. D., New Bulgarian University, Department „Law“, e-mail: istaikov@nbu.bg.

разграничава от отпуските – субективно право на работника или служителя².

Предмет на следващото изложение е проблематиката относно продължителността (срока) на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда и начина за неговото броене (изчисляване).

II. 1. Първият важен аспект на проблема за продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е каква е тя, т.е. какъв е срокът на този вид неплатен отпуск? В някои от научните съчинения невинаги се отделя необходимото внимание на този въпрос, може би защото авторите считат, че той се погръбчва.

При действието на първия български Кодекс на труда от 1951 г. (отм.), във връзка с отпуска по чл. 58, орис Михайлов посочва, че „не е предвидена максимална граница на неплатения отпуск. Размерът му зависи изключително от нуждите на трудещия се и от производствените възможности на предприятието или учредението“, като са посочени и примери за „изключителни случаи“ на по-продължителен (над 30 работни дни) неплатен отпуск³. При сега действащият Кодекс на труда от 1986 г. същият автор анализира, че „неплатеният годишен отпуск може да бъде ползван в размери съобразно нуждите на работника, без каквото и да е ограничение в максимума на неплатения отпуск. Ограниченията в ползването на максимума се определят единствено от органите, които разрешават този отпуск“, както и относно разрешаването на неплатен отпуск над 30 работни дни (вземане на мнението на първичния трудов колектив и съгласието на

² Извън посочените университетски курсове по трудово право и самостоятелните монографии вж. и Е. Банова. Ползване на неплатен отпуск на основание чл. 160 от Кодекса на труда. *Труд и право*, 3 (2007), с. 12 – 13; Ю. Буртева. Ползване на неплатен отпуск. *Труд и право*, 2 (2014), с. 13-16; И. Стайков. Субективни права и правни възможности в трудовото право. *Право и права. Сборник в памет на проф. д-р Росен Ташев*. София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2016, с. 420 – 439; А. Александров. Предпоставки за ползване и правни последици от неплатените отпуски. *Труд и осигуряване*, 3, 134 (2016), с. 16 – 21; М. Василева. Право на неплатен отпуск за работещите по служебно и трудово правоотношение. *Български законник*, 3, 26 (2017), с. 57 – 61.

³ Б. Михайлов. *Правен режим на отпуските*. София, Наука и изкуство, 1982, с. 100.

профкомитета) при действието на чл. 160, ал. 2 КТ в първоначалната му редакция от 1986 г.⁴

Атанас Василев също приема, че „ограничения в продължителността на неплатения отпуск законът не установява. Това е въпрос на съгласуваната воля на страните“⁵. Същата теза е изрично застъпена и от Агрияна Андреева: „При общия неплатен отпуск за всички работници или служители (чл. 160 КТ) законът не определя продължителността му. [...] Конкретната продължителност се определя по споразумение между страните по трудовото правоотношение“⁶. В този смисъл е и становището на Стефанка Симеонова: „Законодателят не е установил граници нито минимални, нито максимални, досежно размера на неплатения отпуск в рамките на календарната година. [...] Размерът на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се определя свободно от страните по трудовото правоотношение. Той може да бъде в размер до и над 30 работни дни в календарната година, може да бъде определен и в брой месеци, както и в години. Решаваща е волята на страните, тъй като законът не е определил нито минимални, нито максимални граници“⁷.

Посочените автори извеждат този съществен правен извод въз основа на логическото и систематическото тълкуване на разпоредбите на ал. 1 и ал. 3 на чл. 160 КТ (имама предвид действащите редакции, като се отчита фактът, че през годините сегашната ал. 3 беше първо ал. 4, а след това и ал. 2). Следователно това нормативно положение може да се приеме за безспорно в правната теория, като такава е и практиката при работодателите през годините. Като допълнение към позитивно-правния аргумент на авторите („законът не установява, не определя“), може да се добави и това, че законното разрешение е пряко следствие от социално-правното предназначение на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ,

⁴ Б. Михайлов. *Правен режим на отпуските. Коментар-справочник*. София, Д-р Петър Берон, 1988, с. 123 – 124.

⁵ Ам. Василев. *Трудово право*. Бургас, Бургаски свободен университет, 1997, с. 257.

⁶ А. Андреева. А. Андреева, Г. Йолова. *Трудово и осигурително право*. Варна, Наука и икономика, Икономически университет – Варна, 2014, с. 112.

⁷ Ст. Симеонова. *Правен режим на отпуските*. София, Дикта-интелект, 1994, с. 32 – 33.

както и от това, че той е уреден като правна възможност, а не като субективно право на работника или служителя. Не на последно място, това е отражение и на обстоятелството, че този отпуск е неплатен.

Анализът на Атанас Василев относно този въпрос продължава с аргументация на тезата му, като се прави логическата връзка и зависимост между липсата на ограничение в продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ и зачитането, респ. незачитането на части от времето на ползване на отпуска за трудов стаж (чл. 160, ал. 3 КТ). „При превишаване на 30-дневната продължителност времето на отпуска няма да се зачита за трудов стаж. Това е прогиктувано от други обстоятелства, а именно – че през времето на неплатения отпуск на работника (служителя) не се изплаща трудово възнаграждение, и следователно не се дължи заплащане и на осигурителни вноски (те просто няма с какво да се съизмерват). Но законът не може да признава за трудов стаж неограничено време, през което не се внасят осигурителни вноски. Затова и ограничава времето на зачитане на трудов стаж без такива вноски. Това обаче съвсем не означава забрана за разрешаване и ползване на неплатен отпуск и в по-големи размери от 30 дни годишно. Само че по-големите размери от времето няма да се зачетат за трудов стаж“⁸.

Обръщам внимание, че научното изследване е написано през 1997 г., т.е. в исторически период, когато понятието „осигурителен стаж“ не е все още легално и няма такова значение, каквото има след 2000 г. Тази бележка е от значение както за разбиране на тезата на автора, така и за проблема за признаването, респ. непризнаването на части от времето на ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за трудов стаж, както и за зачитането, респ. незачитането му за осигурителен стаж, към днешна дата. Необходимо е специално да се подчертае, че изразът „до 30 работни дни в една календарна година“ се отнася до въпроса за зачитането на цялото време на ползване на неплатения отпуск или само на части от него за трудов и осигурителен стаж, т.е. за приложимостта на разпоредбите на чл. 160, ал. 3 КТ и на чл. 9, ал. 2, т. 3 КСО, а не трябва да се разбира (тълкува) като въведен от закона

⁸ Василев (1997), с. 257 – 258.

максимален възможен срок (продължителност) на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ в рамките на една календарна година⁹. Именно въпросното съотношение между двата аспекта на ползването на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ е мотивирало Атанас Василев подробно да го изследва. Авторът специално подчертава следното: „От зачитането за трудов стаж само на 30 работни дни в календарна година често се прави изводът, че разрешаването на неплатен отпуск в размер над 30 работни дни е правно недопустимо. Това е напълно погрешно“¹⁰.

Трябва да се посочи, че и при първоначалната редакция на чл. 160 КТ от 1986 г. няма предвидена максимална продължителност, за която може да се разреши неплатен отпуск. И това е така въпреки че законът различава два вида неплатен отпуск и че неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, рег. 1986 г. – до 30 работни дни се разполага в рамките на една календарна година. Липсата на максимална горна граница на продължителността на неплатения отпуск се извежда от логическото тълкуване на ал. 2 и от систематичното ѝ тълкуване във връзка с ал. 1 (в частност това, че в ал. 2, за разлика от ал. 1 въпросните над 30 работни дни не се съотнасят (разполагат) в рамките на („през“) една календарна година). Продължителността на неплатения отпуск по първоначалната уредба има значение освен за признаването или непризнаването на времето на ползване на отпуска за трудов стаж (както е и по сега действащата правна уредба), но и за реда (процедурата) за неговото разрешаване (въпрос, който не е актуален към днешна дата).

Липсата на ограничение в продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ не трябва да се смесва с въпроса, че ползването на този отпуск, както и на всеки вид отпуск, трябва да има ясни времеви граници (начален и краен момент).

В искането на работника или служителя за разрешаването на отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ задължително следва да се посочи продължителността на искания неплатен отпуск. Ако

⁹ Вж. и Ем. Банова. Неплатеният отпуск по чл. 160 от КТ над 30 работни дни не се признава за трудов стаж. *Труд и право*, 5 (2007), с. 5 – 6.

¹⁰ Пак там, с. 257.

липсва посочване на продължителността на искания отпуск, волеизявлението на работника или служителя не може да породи никакво правно действие. Това е така, защото всеки вид отпуск е с определена и предварително известна и на двете страни на трудовото правоотношение към момента на началото на ползването му продължителност. „Безсрочен отпуск“ като правно понятие няма, а е и правно нелогично да има¹¹. Посочването на исканата продължителност на отпуска е от значение и за формирането на волята на работодателя дали да разреши, или да не разреши неплатения отпуск.

Аргумент в тази насока може да се изведе и от следното обстоятелство. При неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, разгледан като договорно изменение на индивидуалното трудово правоотношение, изменението е по дефиницията за определено време (за определен срок, срочно изменение). Това е така, защото, както се посочи, няма „безсрочен отпуск“. Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, както и всеки вид отпуск, се поисква и/или се разрешава, съответно се ползва, винаги за определен период от време, с точно определени начален и

¹¹ Така изрично Б. Михайлов: „отпускът се ползва винаги за определено време, за определен срок, чиято продължителност е точно или условно определена. Нашето законодателство не познава безсрочен отпуск“. Б. Михайлов (1988), с. 29. Без изрично да е определено по този начин, в този смисъл вж. и В. Мръчков по повод „заповедта за разрешаване на отпуск, която трябва да съдържа ... неговия размер и началото на ползването му“; „Една част от отпуските се отреждат и ползват за определен календарен период. [...] Друга част от отпуските се ползват при възникване на основанието за тях ...“; „Продължителността на отпуска се измерва в различни мерни единици за време според вида на отпуска и неговото предназначение“. В. Мръчков. *Трудово право. 10. изд.* София, Сиби, 2018, с. 390 – 391. Така и Кр. Средкова по повод „продължителността“ на отделните отпуски, както и за „изчисляване на отпуските“. Кр. Средкова. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право.* София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011, с. 237 – 238. Други автори, без да посочват срока (продължителността) на отпуска като основен признак, който характеризира това правно понятие, го включват в дефиницията му – „отпускът е временно освобождаване на работника или служителя...“. Вж. така Ангреева (2014), с. 99. Под „временно освобождаване“ следва да се разбира, че всеки отпуск има предварително определена и известна продължителност, т.е. срок на ползването му.

краен времеви момент. Това е типичен пример за изменението на трудовото правоотношение по взаимно съгласие (договорно изменение) за определено време¹².

Както се посочи, конкретната времева определеност на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ трябва да се съдържа още в искането на работника или служителя, а след това и в заповедта на работодателя, с която разрешава ползването на отпуска. Едва с разрешаването на този отпуск се поставя въпросът за приложимостта на разпоредбите на чл. 160, ал. 3 КТ и на чл. 9, ал. 2, т. 3 КСО относно зачитането на цялото време на ползване на отпуска или само на части от него за трудов и осигурителен стаж.

Поради социално-правното предназначение същността му на правна възможност, както и правната му характеристика на неплатен, по отношение на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ законът не урежда не само максимална възможна продължителност (в рамките на календарна година и изобщо), но не урежда и императивен минимален размер (отново в рамките на календарна година или друг времеви период). Правната уредба на минимален размер на този вид неплатен отпуск е лишена от житейска, икономическа и правна логика. По този аспект от правната уредба неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ се различава от всички други законоустановени в Кодекса на труда платени и неплатени отпуски, при които е налице императивно определяне на минимален размер (в работни дни или в мерни единици за календарно време) в рамките на календарната година или друг времеви период, като за някои отпуски има възможност по договорен път този размер да се увеличи или продължителността на ползване на отпуска е определяема, съобразно особености във фактическия състав, от който възниква правото на съответния отпуск.

2. Вторият въпрос е за начина на броенето (изчисляването) на срока на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

¹² Вж. погребно И. Стайков. Ползването на отпуск като хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение. *25 години департамент „Право“ на Нов български университет. Сборник с доклади от Национална научна конференция, 14.12.2016 г., Нов български университет. София, издателство на НБУ, 2017, с. 149 – 162 [онлайн] <http://ebox.nbu.bg/dp25/pdf/17.pdf> [достъпно на 01.12.2020].*

2.1. По този повод е необходимо да се изложат накратко вече изказаните становища в правната литература във връзка с този аспект на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ.

И при действието на чл. 58 КТ от 1951 г. (отм.), и по чл. 160 КТ, Б. Михайлов приема, че „неплатеният отпуск се брой (се разрешава) в работни дни. Почивните дни, които влизат в отпуска, както и включващите се в него празнични дни, които не съвпадат с почивните, не се броят като работни дни при определяне на размера на неплатения годишен отпуск“¹³.

Красимира Средкова също приема, че неплатеният годишен отпуск се изчислява в работни дни. Аргументацията на авторката е следната: „По правило отпуските се изчисляват в работни дни, тъй като по време на отпуска работникът или служителят се освобождава от задължението си да работи по трудовото си правоотношение, а това задължение съществува през работните дни. Това се отнася например до платените годишни отпуски, неплатения годишен отпуск и др.“¹⁴.

Същото становище е застъпено и от Атанас Василев: „Преди всичко, понеже са освобождаване от работно време отпуските се изчисляват (броят) в единици работно време – работни дни, работни часове и пр.“¹⁵.

Относно правилността на тези становища не може да се възрази. Но те отразяват и са свързани преди всичко с теоретичното осмисляне на самото правно понятие за отпуск и разграничението му от сходни правни фигури, особено от почивката и нейните видове. Обстоятелството, че в Кодекса на труда са уредени немалко отпуски, които се броят в календарни дни и по-дълъг календарен период (напр. отпуск при временна неработоспособност, отпуските за майчинство и др.), е доказателство за това, че продължителността (начина на броене на неговия срок) на един отпуск е пряко следствие

¹³ Михайлов (1982), с. 100 (при действието на КТ от 1951 г. (отм.) и Михайлов (1988), с. 124 (по сега действащия КТ).

¹⁴ Средкова (2011), с. 237.

¹⁵ Василев (1997), с. 237.

от неговото конкретно социално-правно предназначение, вписано в общата концепция за понятието „отпуск“.

При действието на Кодекса на труда от 1951 г. (отм.) и подзаконовите нормативни актове в трудовото право Любомир Радоилски посочва, че „характерното за всички видове отпуски е също така, че отпусъкът се изчислява в работни дни, т.е. че се броят само работните дни, а не и дните за почивка“¹⁶.

При правната уредба по сега действащият Кодекс на труда, по повод характеристиките на правния режим на отпуска, Атанас Василев поддържа следното становище: „Нашето действащо законодателство преодоля неиздържаната уредба, при която отпуските на учителите и някои други категории служители се изчисляваха в календарни дни. В календарни дни понастоящем се броят само отпуските, които имат основанието си в осигурените социални рискове (отпуските при временна неработоспособност и някои отпуски, свързани с майчинството)“¹⁷. Като се отчита времето на написване на това съчинение (1997 г.) и последвалите промени в нормативната уредба на отпуските, трябва да се отбележи, че в действащото трудово право в календарни дни (по-общо в календарно време) се броят не само отпусъкът при временна неработоспособност, отпуските при майчинство и отглеждане на малко дете (от астрономически часове – чл. 157, ал. 2, чл. 166, ал. 1 и ал. 2 КТ, през календарни дни – чл. 163, ал. 1 и ал. 7 КТ, до календарни месеци – чл. 167а КТ, като изключение прави само платеният отпуск по чл. 168 КТ – 2, съответно 4 работни дни), но и други видове отпуски – отпуск при кръводаряване (1-ят ден след деня на прегледа и кръводаряването е календарен, като може да е работен, но и почивен ден); някои от учебните отпуски (чл. 169, ал. 4 и чл. 171, ал. 1, т. 3 и т. 4 КТ).

Още по-съществено е обстоятелство, че дори в рамките на един и същ по вид отпуск, законодателят използва различни срокове и начини за тяхното броене, съобразно различни допълнителни критерии (напр. лични качества на работника

¹⁶ Л. Радоилски. *Трудово право на Народна република България*. София, Наука и изкуство, 1957, с. 364.

¹⁷ Василев (1997), с. 237 и бел. 1.

или служителя – родител (осиновител) или настойник). Пример за това е неплатеният отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст по чл. 167а КТ – 6 месеца по ал. 1 (за всеки от родителите (осиновителите) и 12 месеца по ал. 2 (за настойника), но виж спецификата по ал. 6 по повод възможността този отпуск да се ползва наведнъж или на части, когато се ползва на части, продължителността му не може да бъде по-малка от 5 работни дни! Вторият пример е с учебните отпуски (чл. 169 – 171 КТ), където многообразието в размера откъм продължителност и начин на броене е голямо, като при това се отнася за платени и неплатени отпуски (от един астрономически час до 4, 6 и 12 календарни месеца), но и в работни дни – 6, 12, 20, 25 или 30, съответно в някои хипотези намалени наполовина.

Необходимо е да се припомни първоначалната редакция на чл. 160 КТ от 1986 г. В нея действително и двата вида неплатен отпуск по ал. 1 и по ал. 2 се определят (броят) в работни дни и това изрично следва от текста на тези две алинеи. За периода 1986 г. – 1992 г. становището на Б. Михайлов следва да се приеме за правилно, защото е изведено от действащата в този времеви период позитивно-правна уредба. След промените на чл. 160 от края на 1992 г. в ал. 1 на чл. 160 КТ, където всъщност е правната уредба по същество на този неплатен отпуск, не се посочва нито неговата продължителност (срок), нито начинът на броене на този срок (в работни или в календарни дни). При сравнението на чл. 160, ал. 1 и ал. 2, ред. 1986 г. и сега действащата редакция на чл. 160, ал. 1 КТ ясно се вижда не само разликата в правната уредба на този аспект на неплатения отпуск, но и промененото виждане на законодателя по отношение на него. Възприемането от някои автори на тезата, че този неплатен отпуск се брои в работни дни и след изменението на чл. 160 КТ през 1992 г., следва да се приеме за инерционно.

2.2. Моето становище е, че продължителността (срокът) на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да бъде определена (да се изчисли, да се брои) в календарни или работни дни. Посоченото в чл. 160, ал. 3 КТ разграничение „до 30 работни дни“ и „над 30 работни дни“ в една календарна година има друго правно значение, а не е свързано с начина за опре-

геляне на продължителността на неплатения отпуск. Работникът или служителят може да поиска неплатен отпуск в размер на един календарен месец или на 30 работни дни, като посочи началната дата, от която иска да ползва отпуска. За разлика от другите видове отпуски, при които има значение обстоятелството дали продължителността им се брои в работни, или календарни дни, като това е следствие от социално-правното им предназначение, при неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ това няма правно значение. Това е така поради характера на този отпуск като неплатен и поради същността му на правна възможност. Правно-технически в искането може да се посочи и времевият период с начален и краен момент (съответните дати), в които работникът или служителят иска да ползва неплатен отпуск, като по този начин се определи индиректно и неговата продължителност в календарни или работни дни.

Като че ли изложеното от мен становище относно възможността неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ да се брои и в мерни единици за календарно време, а не само в работни дни, е застъпено и от доц. А. Андреева: „При общия неплатен отпуск за всички работници или служители (чл. 160 КТ) законът не определя продължителността му. Той може да бъде за няколко дни, месеци или години“¹⁸, както и от С. Симеонова: „размерът на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ ... може да бъде определен и в брой месеци, както и в години“¹⁹.

Васил Мръчков изрично посочва, че „някои отпуски 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 отпуски по чл. 160, ал. 3 КТ, отпуските за малко дете по чл. 164 и 165 КТ, творческите и служебните отпуски по чл. 161 КТ и др.“²⁰. Това свое становище Мръчков е изложил още в първото издание на систематичния си курс по трудово право²¹. В анализа си авторът явно има предвид

¹⁸ Андреева (2014), с. 112.

¹⁹ Симеонова (1994), с. 33.

²⁰ Мръчков (2014), с. 391.

²¹ В. Мръчков. *Трудово право. Специална част*. София, Сиби, 1997, с. 196 – 197.

неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ, въпреки посочването на ал. 3 на този член, защото в последната разпоредба не се урежда продължителността (срокът) на неплатения отпуск, а тя има друг правен смисъл и друго правно предназначение. От друга страна, авторът изрично говори за „споразумение“ между страните по трудовото правоотношение, като това е относимо и за неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ²². Изложеното становище на Васил Мръчков относно възможността неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ да се брои (определя) „в различни мерни единици – дни, месеци, година или години“ влиза в известно противоречие с казаното от автора в изложението му: „основната част от отпуските се определят за календарна година (платените и неплатените годишни отпуски по чл. 155, 156, 160, ал. 1 и пр.)“²³.

III. В заключение може да се направи следната констатация. До голяма степен проблемът дали продължителността на неплатения отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ може да се определя (да се брои) в работни или в календарни дни, е схоластичен. Всеки времеви период, определен в календарни дни, може да се съизмери и в работни дни (колко са работните дни в работна седмица и в конкретен месец на конкретна календарна година, както и в рамките на цяла календарна година), както и обратното.

Цитирани източници

Александров, А. Препоставки за ползване и правни последици от неплатените отпуски. *Труд и осигуряване*, 3, 134 (2016), с. 16 – 21 (Aleksandrov, A. Predpostavki za polzvanе i pravni posleditsi ot neplatenite otpuski. *Trud i osiguryavane*, 3, 134 (2016), s. 16 – 21).

Андреева, А. Г. Йолова. *Трудово и осигурително право*. Варна, Наука и икономика – Икономически университет. Варна, 2014

²² За споразумението за ползване на неплатен отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ вж. подробно И. Стайков. *Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда*. София, Авангард Прима, 2016.

²³ Мръчков (2014), с. 390.

(Andreeva, A. G. Yolova. *Trudovo i osiguritelno pravo*. Varna, Nauka i ikonomika – Ikonomicheski universitet. Varna, 2014).

Банова. Ем. Неплатеният отпуск по чл. 160 от КТ над 30 работни дни не се признава за трудов стаж. *Труд и право*, 5 (2007), с. 5 – 6 (Banova. Em. Neplateniyat otpusk po chl. 160 ot KT nad 30 работни дни не се признава за трудов стаж. *Trud i pravo*, 5 (2007), с. 5 – 6).

Банова. Ем. Ползване на неплатен отпуск на основание чл. 160 от Кодекса на труда. *Труд и право*, 3 (2007), с. 12 – 13 (Banova. Em. Neplateniyat otpusk po chl. 160 ot Kodeksa na truda. *Trud i pravo*, 3 (2007), с. 12 – 13).

Буртева. Юл. Ползване на неплатен отпуск. *Труд и право*, 2 (2014), с. 13 – 16 (Burteva. Yul. Polzvane na neplaten otpusk. *Trud i pravo*, 2 (2014), с. 13 – 16).

Василев. Ам. *Трудово право*. Бургас, Бургаски свободен университет, 1997 (Vasilev. At. *Trudovo pravo*. Burgas, Burgaski svoboden universitet, 1997).

Василева. М. Право на неплатен отпуск за работещите по служебно и трудово правоотношение. *Български законник*, 3, 26 (2017), с. 57 – 61 (Vasileva. M. Pravo na neplaten otpusk za raboteshtite po sluzhebno i trudovo pravootnoshenie. *Balgarski zakonnik*, 3, 26 (2017), с. 57 – 61).

Михайлов. Б. *Правен режим на отпуските*. Коментар-справочник. София, Д-р Петър Берон, 1988 (Mihaylov. B. *Praven rezhim na otpuskite*. Komentar-spravochnik. Sofia, D-r Petar Beron, 1988).

Михайлов. Б. *Правен режим на отпуските*. София, Наука и изкуство, 1982 (Mihaylov. B. *Praven rezhim na otpuskite*. Sofia, Nauka i izkustvo, 1982).

Мръчков. В. *Трудово право. Специална част*. София, Сиби, 1997 (Mrachkov, V. *Trudovo pravo. Spetsialna chast*. Sofia, Sibi, 1997).

Мръчков. В. *Трудово право. 10. изд.* София, Сиби, 2018 (Mrachkov. V. *Trudovo pravo. 10. izd.* Sofia, Sibi, 2018).

Радоилски. Л. *Трудово право на Народна република България*. София, Наука и изкуство, 1957 (Radoilski. L. *Trudovo pravo na Narodna republika Bulgaria*. Sofia, Nauka i izkustvo, 1957).

Симеонова. Ст. *Правен режим на отпуските*. София, Дикта-интелект, 1994 (Simeonova. St. *Praven rezhim na otpuskite*. Sofia, Dikta-intelekt, 1994).

Средкова. Кр. *Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право*. София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2011 (Sredkova. Kr. *Trudovo pravo. Spetsialna chast. Dyal I. Individualno trudovo pravo*. Sofia, UI „Sv. Kl. Ohridski“, 2011).

Стайков. Ив. *Неплатеният отпуск по чл. 160, ал. 1 от Кодекса на труда*. София, Авангард Прима, 2016 (Staykov. Iv. *Neplateniyat otpusk po chl. 160, al. 1 ot Kodeksa na truda*. Sofia, Avangard Prima, 2016),

Стайков. Ив. *Ползването на отпуск като хипотеза на изменение на индивидуалното трудово правоотношение. 25 години департамент „Право“ на Нов български университет. Сборник с доклади от Национална научна конференция, 14.12.2016 г., Нов български университет*. София, издателство на НБУ, 2017, с. 149 – 162 [онлайн] <http://ebox.nbu.bg/dp25/pdf/17.pdf> [гостъпно на 01.12.2020] (Staykov. Iv. *Polzvaneto na otpusk kato hipoteza na izmenenie na individual-noto trudovo pravootnoshenie. 25 godini Departament „Pravo“ na Nov balgarski universitet. Sbornik s dokladi ot Natsionalna nauchna konferentsia, 14.12.2016 g., Nov balgarski universitet*. Sofia, Izdatelstvo na NBU, 2017, s. 149 – 162 [onlayn] <http://ebox.nbu.bg/dp25/pdf/17.pdf> [dostapno na 01.12.2020]).

Стайков. Ив. *Субективни права и правни възможности в трудовото право. Право и права. Сборник в памет на проф. д-р Росен Ташев*. София, УИ „Св. Кл. Охридски“, 2016, с. 420 – 439 (Staykov. Iv. *Subektivni prava i pravni vazmozhnosti v trudovoto pravo. Pravo i prava. Sbornik v pamet na prof. d-r Rosen Tashev*. Sofia, UI „Sv. Kl. Ohridski“, 2016, s. 420 – 439).