

ПРАВОТО НА ПЛАТЕН ОТПУСК НА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ

Ас. докторант Надежда Чукалова

Юридически факултет
Пловдивски университет „Паисий Хилендарски“

Резюме: Предмет на анализ в настоящата статия е конституционноустановеното „право отпуск на държавния служител“. В научната разработка акцентът е поставен върху видовете платен отпуск, които може да ползва държавният служител. Разглеждат се и привилегиите и ограниченията на държавните служители при ползването на полагаемия отпуск в сравнение с работниците и служители, страна по трудовото правоотношение.

В допълнение е разгледано самото упражняване на правото на отпуск, както и възможностите за отлагане на отпуск, за прекъсване на вече започнало ползване на отпуск и за получаване на парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск при прекратяване на служебното правоотношение.

Ключови думи: държавен служител, служебно правоотношение, платен отпуск, ползване, отлагане, прекратяване, обезщетение

THE RIGHT TO PAID LEAVE OF A PUBLIC SERVANT

Assist. Prof. Nadezhda Chukalova

Faculty of Law
Plovdiv University "Paisii Hilendarski"

Abstract: The subject of analysis in this article is the constitutionally-established "public servant's right to leave". The focus of the paper is on the types of paid leave that a public servant may take. It also examines the privileges and limitations of public servants in taking their entitlement to leave as compared to employees, a party to the employment relationship.

In addition, the exercise of the right to leave itself is examined, as well as the possibilities of deferring leave, interrupting leave already taken and receiving a cash allowance for untaken paid annual leave on termination of the employment relationship.

Keywords: public servant, service, paid leave, use, deferment, termination, compensation

1. Правото на отпуск на държавния служител – понятие и обща характеристика

Държавният служител, простиращ своята работна сила при и по повод изпълнението на държавната служба, също е носител на конституционноустановеното в чл. 48, ал. 5 КРБ право, а именно: на правото на отпуск. Дори и нещо повече – твърди се, че държавните

служители разполагат с множество допълнителни привилегии при упражняването на това свое право в сравнение с работниците и служителите, полагащи труд по силата на трудово правоотношение.

Същинската уредба на правото на отпуск на държавния служител изпълва съдържанието на разпоредбите на чл. 34; на чл. 50, ал. 2 и на разпоредбите от глава III, раздел V (чл. 55-66) от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Видовете отпуск, които има право да ползва държавният служител, са изброени в чл. 34 ЗДСл. Това са: редовен платен годишен отпуск; допълнителен отпуск; служебен отпуск; отпуск за изпълнение на обществени задължения; отпуск по социалното осигуряване и неплатен отпуск.

В ЗДСл липсва легална дефиниция на понятието „отпуск“. Все пак може да се направи опит да бъдат изведени неговите характерни белези:

- отпускът може да се дефинира като период от време, през което държавният служител не е натоварен с изпълнението на своите задължения, пряко произтичащи от служебното правоотношение, по което той е страна. Добре е да се има предвид, че държавният служител е длъжен и в този период да се съобразява с някои от своите задължения, като например: „да опазва престижа на държавната служба“¹;
- характерно е, че в този период от време служебното правоотношение продължава да си съществува (просто това съществуване е „пасивно“ и държавният служител не изпълнява своите преки и непосредствени служебни функции);
- дори в рамките на въпросния период от време изпълнението на служебното правоотношение да е временно спряло – по подобие на държавния служител органът по назначаването също има свой ангажимент по него, като например: задължението да запази работното място на държавния служител, за да продължи и съществуването на самото правоотношение.

Един от основните критерии, който се използва, за да бъдат класифицирани видовете отпуск, е „заплащането им“. В настоящата разработка ще бъдат разгледани отделните видове платен отпуск, които могат да ползват държавните служители. Това са тези отпуски, при които, в периода на тяхното времетраене, държавният служител получава парично плащане, което е предназначено да замени възнаграждението, полагащо му се при „активно“ функциониране на служебното правоотношение.

2. Видове платен отпуск

2.1. Редовен платен годишен отпуск

Водеща позиция сред видовете платен отпуск заема „редовният платен годишен отпуск“. Той е уреден в разпоредбата на чл. 56 ЗДСл и се характеризира на първо място със своето всеобщо приложение, т.е. с това, че може да бъде ползван от всички държавни служители. Единственото условие, което поставя ЗДСл е наличието на „4-месечен служебен/трудоу и/или осигурителен стаж“. Изисква се този стаж да бъде еднократно придобит преди

¹ Вж. Йорданов, Б. Държавният служител, С., Сиела, 2005, с.188 (Yordanov, B. Darzhavniyat sluzhitel, S., Siela, 2005, s.188).

да се упражни правото на отпуск, като е без значение дали е натрупан от текущото служебно правоотношение или от предходно служебно или трудово такова.

Както ясно личи от текста на Закона, отпускът се предоставя за конкретна календарна година и се измерва в работни дни. Размерът на редовния платен годишен отпуск според сега действащото законодателство се равнява на 20 работни дни. Това е времето, през което държавният служител се освобождава от изпълнението на държавната служба с цел отдих и възстановяване.

Нормата, определяща размера на този вид платен отпуск, е императивна. При платения годишен отпуск, който се ползва от работниците/служителите, „може да се уговарят в колективния и в индивидуалния трудов договор по-високи от установените минимални размери в чл. 155, ал. 4 от Кодекса на труда“.² ЗДСл не допуска такава възможност, като това е един от примерите за съществуваща привилегия за работниците/служителите, който оборва твърденията за по-благоприятното положение на държавните служители спрямо работещите по трудово правоотношение.

Трябва да се отбележи, че една категория държавни служители разполага с 26 работни дни редовен платен годишен отпуск. Втората алинея на чл. 56 ЗДСл предвижда, че държавните служители с намалена работоспособност 50 и над 50 на 100 имат право на по-висок от установения размер на редовния платен годишен отпуск.

Към настоящия момент размерът на редовния платен годишен отпуск не зависи нито от заеманата длъжност, нито от натрупания служебен стаж на държавния служител, нито от неговия ранг. Първоначално, при приемането на ЗДСл през 1999 г. (обн. ДВ, бр.67), държавните служители са имали правото да ползват редовен платен годишен отпуск в размер на 30 работни дни, но също така, съобразно своя ранг и служебния си стаж, са имали възможност да се ползват и от „до 20 работни дни“ допълнителен платен отпуск – чл. 56, ал. 2 ЗДСл (отм.). Конкретният размер на полагащия се допълнителен платен отпуск е трябвало да се определи с акт на Министерски съвет. Този акт е Наредбата за служебното положение на държавните служители, чийто раздел V, който е вече отменен, както и Приложение №7 и Приложение №8 към нея, са конкретизирали тези размери, които са представлявали сбор от дните, полагащи се за заеманата длъжност и дните, определяни от ранга и служебния стаж на държавния служител.

През 2008 г., с ДВ, бр.108, се обнародва новото изменение на размера на редовния платен годишен отпуск, който вече е намален на 20 работни дни, а допълнителният платен отпуск, който се полага на държавните служители, вече е „до 15 работни дни“ – чл. 56, ал. 3 ЗДСл (отм.). С въпросното изменение е създадена и специалната уредба, отнасяща се до правото на редовен платен годишен отпуск на държавните служители с намалена работоспособност 50 и над 50 на 100.

Някои автори разглеждат този отпуск като самостоятелен вид допълнителен платен отпуск³. Но този исторически преглед е направен на това място в научното изследване, тъй като по мое мнение, основавайки се на тълкуването по аналогия с платения годишен от-

² Мръчков, В. Трудово право, С., Сиби, 2018, с. 374 (Mrachkov, V. Trudovo pravo, S., Sibi, 2018, s. 374).

³ Вж. Димитров, Д. Държавнослужебно право на Република България, С., Сиела, 2010, с. 380 (Dimitrov, D. Darzhavnosluzhebno pravo na Republika Bulgaria, S., Siela, 2010, s. 380).

пуск, уреден в КТ, разпоредбите на чл. 56, ал. 1 и на чл. 56, ал. 3 (отм.) създават една особена съвкупност от редовен платен годишен отпуск и допълнителен платен отпуск, която може да се разглежда като „увеличен размер на редовния платен годишен отпуск съобразно ранга, служебния стаж и заеманата от държавния служител длъжност“ – или с други думи – държавните служители са имали възможност да се ползват от един по-дълъг редовен платен годишен отпуск, когато заеманата от тях длъжност и техният ранг и служебен стаж създават условията за подобна привилегия, т.е. от 30 до 50 работни дни при приемането на закона и от 20 до 35 работни дни – при последващото му изменение.

Поради тези съображения, смятам че въпреки факта, че самият закон го е определял като „допълнителен платен отпуск“ е добре той да се разграничава от т.нар. „същински допълнителен платен годишен отпуск“, който е посочен в чл. 34 ЗДСл и се отнася за тези държавни служители, които полагат труд след изтичането на тяхното регламентирано работно време. Разглежданият до тук допълнителен платен годишен отпуск е отпаднал като полагаем отпуск за държавните служители с изменението на Закона от 2010 г., обн. ДВ, бр.58, което още веднъж оборва твърденията, че те се ползват от по-висок размер редовен платен годишен отпуск от утвърдения основен платен годишен отпуск за работниците/служителите.

Трябва също така да се има предвид и правото на държавния служител, който изповядва вероизповедание, което е различно от източноправославното, да ползва част от редовния си платен годишен отпуск или неплатен отпуск за дните на съответните религиозни празници. Законът обаче не допуска ползването дни да надвишават броя на дните за източноправославните религиозни празници, които са отразени в чл. 154, ал. 1 КТ. Органът по назначаването тук е длъжен да уважи волеизявлението на държавния служител, който сам избира дали да ползва част от полагащия му се редовен платен годишен отпуск или неплатен отпуск. Задължително трябва да се отбележи, че това не са допълнителни дни, а са част от дните на двата посочени вида отпуск. В чл. 173, ал. 2 КТ е предвидена същата възможност и за работниците/служителите, изповядващи различно от източноправославното вероизповедание.

2.2. Допълнителен платен отпуск

Това е отпуск, който се прибавя към редовния платен годишен отпуск. Държавният служител е длъжен при необходимост да изпълнява своите служебни задължения и след изтичане на работното му време – чл. 50, ал. 1 ЗДСл. Законът предвижда, че работното време на държавния служител е 8 часа дневно и 40 часа седмично при 5-дневна работна седмица – чл. 49, ал. 1 ЗДСл. Когато той работи извънредно за него възниква правото да ползва допълнителен платен годишен отпуск, който е до 12 дни, а конкретният размер вече ще бъде определен от органа по назначаването – чл. 50, ал. 2 и ал. 3 ЗДСл. ЗДСл не определя изрично, че тези дни са работни, но в правната теория се приема, че такава е реалната воля на законодателя. Този отпуск може да се разгледа като форма на отплата или компенсация за времето, през което държавният служител е бил ангажиран с изпълнението на своите служебни функции извън уговореното му работно време.

Може отново да се направи съпоставка с правото на допълнителен отпуск на работещите по трудово правоотношение. Освен от допълнителен платен годишен отпуск за ра-

бота при ненормиран работен ден – чл. 156, т. 2 КТ, те могат да ползват и допълнителен платен отпуск за работа при специфични условия и рискове за здравето и живота им – чл. 156, т. 1 КТ. По различен начин е предвиден и размерът на полагаемия отпуск: в ЗДСл той е с ограничен максимален размер – „до 12 дни“, но няма предвиден минимален такъв, което означава, че органът по назначаването не е ограничен от някакъв минимум, доколкото в КТ е определен минимален размер – „най-малко 5 работни дни“, а по-големи размери могат да се уговорят в индивидуалния трудов договор или в колективен такъв, което показва, че държавните служители се третират неравностойно спрямо работниците/служителите по отношение на допълнителния платен отпуск. Това създава конфликти между държавните служители и работници/служители, работещи в една и съща администрация. **De lege ferenda**, добре е нашият законодател да направи опит за уеднаквяване на уредбата, като поне установи минимален размер от 5 работни дни и за държавните служители. В някакъв случай, обаче не е добре да се пристъпва към напълно премахване на допълнителния платен отпуск, тъй като това би означавало, че този труд ще се квалифицира като извънреден и ще трябва да се заплаща с увеличените размери на възнаграждението, а това от своя страна, ще доведе до още по-голямо натоварване на държавния бюджет.

2.3. Служебен отпуск

Този вид отпуск може да се ползва от държавните служители в два случая, които са уредени в чл. 65 ЗДСл. Първата алинея предвижда възможност за държавния служител да ползва служебен платен отпуск, в случаите, в които той е изпратен на курс за обучение за професионално и служебно развитие. Както ясно личи от текста на Закона – не е необходимо волеизявление от страна на служителя – достатъчно е едностранното властническо волеизявление на насрещната страна, което обяснява и защо държавният служител получава парично плащане за периода, през който е посещавал курса на който е бил изпратен. При тази хипотеза няма пречка размерът на този отпуск да се определя както в дни, така и в часове.

Чл. 65, ал. 2 ЗДСл от своя страна пък конкретизира случая, при който държавният служител се е кандидатира за изпълнение на мандатна длъжност в органите на държавната власт, а за времето, през което е ангажиран с предизборната си кампания, той има правото да ползва служебен отпуск при условията и по реда на Изборния кодекс. Преди изменението на Закона, обнародвани в ДВ, бр. 57 от 2016 г., този отпуск е бил задължително неплатен, обхващал е времето на предизборната кампания и се е признавал за служебен стаж.

Работниците и служителите също могат да ползват платен или неплатен служебен или творчески отпуск, който им се зачита за трудов стаж, ако това е уговорено в колективен трудов договор или в друго споразумение между страните – чл. 161, ал. 1 и ал. 2 КТ.

2.4. Отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения

Особеното за този вид отпуск е, че органът по назначаването е длъжен да освободи държавният служител за времето, което е изрично предвидено в Закона – при настъпване на посочените обстоятелства в чл. 62 ЗДСл, от изпълнение на същинските му служебни фун-

кции. Това е пример за императивна правна норма, от която органът по назначаването няма възможност да се отклони и при реализацията на юридическия факт, предвиден в хипотезата на правната норма, той е длъжен да предостави ползването на този отпуск. Държавният служител има правото да ползва платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения в размер на:

- 1) 2 работни дни – при встъпване в брак;
- 2) 2 работни дни при кръводаряване (самият ден на кръводаряването и този след него);
- 3) 2 работни дни – при смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра или родител на другия съпруг, както и на останалите роднини по права линия без ограничение;
- 4) дните, в които трябва да се яви пред съда или пред други държавни органи като страна, свидетел или вещо лице;
- 5) дните, в които взема участие в заседание като съдебен заседател;
- 6) дните, за които изпълнява активна служба в доброволния резерв или изпълнява срочна служба в доброволния резерв, както и дните на отиване и връщане. Тук Законът уточнява, че ако активната служба в доброволния резерв/ срочната служба в доброволния резерв продължи повече от 25 календарни дни, държавният служител има право да ползва и 2 календарни дни неплатен отпуск преди заминаването и 2 календарни дни неплатен отпуск след завръщането;
- 7) 2 работни дни за честване на празници на децата на държавния служител – до навършването им на пълнолетие. Тези дни са за съответната календарна година и се ползват в рамките на редовния платен годишен отпуск. ЗДСл е предвидил тук и едно допълнително задължение за служителя – своевременно да уведоми прекия си ръководител за ползването на този отпуск;
- 8) дните, през които се обучава или участва в доброволните формирования за защита при бедствия.

Освен това, след измененията на ЗДСл от 2016 г. (обн. ДВ, бр. 57/2016), право на платен отпуск имат и бременните служителки, както и служителките, в напреднал етап на лечение ин-витро за медицински прегледи, когато е необходимо те да бъдат извършени в рамките на уговореното им работно време.

Отпуски за изпълнение на граждански и обществени задължения са предвидени и за работниците и служителите. Те са уредени в чл. 157 КТ и при тях също работодателят е длъжен да освободи работника/служителя от изпълнението на неговите трудови задължения. Разпоредбата на чл. 157, ал. 1, т. 6 КТ предвижда, също така, че работодателят е длъжен да освобождава от работа по 1 час дневно за дните на предизвестието, работника или служителя, когато е отправено предизвестие от него (работодателя) за прекратяване на трудовото правоотношение. ЗДСл не предвижда такова право за държавните служители. Но пък от друга страна, работниците и служителите не могат да ползват отпуск за честване на празниците на своите деца до 18-годишна възраст. Всъщност, не е удачно тази възможност да се оценява като привилегия, тъй като тези дни се ползват в рамките на редовния платен годишен отпуск.

2.5. Отпуск по социалното осигуряване

По смисъла на разпоредбата на чл. 63 от ЗДСл, държавните служители имат право да ползват и отпуски за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване, за отглеждане на малко дете, за кърмене и хранене на малко дете, при смърт или тежко заболяване на родител при условията, по реда и в размерите, които са предвидени в чл. 162 – 167а от КТ. Тук ЗДСл директно препраща към КТ, т.е. няма никаква специфика за държавните служители и липсват каквито и да е било привилегии или ограничения в тяхна полза.

2.6. Учебни отпуски

Чл. 66 от ЗДСл препраща към уредбата на КТ и по отношение на правото на отпуски за обучение. Държавните служители имат правото да ползват на първо място отпуск за приемане в учебно заведение, което става с изпит – чл. 170 КТ. Този отпуск ще бъде платен, когато органът по назначаването е дал своето съгласие на държавния служител да кандидатства (6 работни дни при кандидатстване в средно учебно заведение и 12 работни дни при кандидатстване във висше училище или за докторантура). Ако липсва съгласие за обучението – тогава може да се ползва само неплатен отпуск, чийто размер е наполовина на посочения по-горе.

Платен е и отпусъкът за обучение без откъсване от производството, когато органът по назначаването е дал своето съгласие на държавния служител да се обучава – чл. 169 КТ (той има правото да ползва 25 работни дни платен отпуск за всяка една учебна година, а еднократно му се полагат 30 работни дни платен отпуск за подготовка и явяване на зрелостен или държавен изпит, за подготовка и защита на дипломна работа, дипломен проект или дисертация. Освен това, държавните служители с цел подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен „доктор“, зачислени на задочна или на докторантура на самостоятелна подготовка, имат право еднократно на 6 месеца платен отпуск, а за подготовка на дисертационен труд за получаване на научна степен „доктор на науките“ – 12 месеца). При отпуски за самото осъществяване на обучението на държавния служител, липсва ли съгласие на органа по назначаване – държавният служител няма правото да ползва и неплатен отпуск в половин размер, както се предвижда в чл. 170, ал. 2 КТ за отпуските за прием в учебно заведение.

2.7. Отпуск на синдикалните дейци

ЗДСл, подобно на КТ (чл. 159), урежда правото на ползване на платен отпуск от страна на синдикалните дейци (чл. 63а). Това право може да бъде упражнявано от: „нешатните членове на централни и отраслови ръководства на синдикалните организации по чл. 45, както и от нешатните председатели на синдикалните ръководства в съответната администрация“. Неговият размер е 25 работни часа за една календарна година, като самото време на ползване си се определя директно от синдикалния деец, който е носител и на задължението да уведоми непременно за своето решение прекия си ръководител, който от своя страна ще бъде натоварен с това да организира нормалното протичане на изпълнението на държавната служба. Трябва да бъде водена и специална книга, в която да се отчита вре-

мето на ползване и продължителността на полагащия се отпуск – чл. 63а, ал. 3 ЗДСл. Единствената разлика, в сравнение с правното положение на работниците/служителите синдикални дейци, е по отношение на размера на полагащия се отпуск – за последните, размерът на полагаемия отпуск е „минимум 25 часа за една календарна година“ (може да бъде уговорено да е доста по-продължителен), а конкретният размер ще се определи в колективния трудов договор – като този факт отново им дава привилегии спрямо държавните служители.

3. Ползване, отлагане и прекъсване на ползването на редовния платен годишен отпуск на държавния служител

Редовният платен годишен отпуск се ползва изцяло или на части, като държавният служител отправя своето едностранно писмено волеизявление и очаква да получи разрешение в писмена форма от страна на органа по назначаването – чл. 57, ал. 3 ЗДСл. По правило този отпуск се ползва в рамките на календарната година, за която се полага, като Законът по изключение допуска той да бъде и отложен за следващата календарна година в следните хипотези: 1) когато нуждите на службата налагат – органът по назначаването може да отложи ползването на този отпуск в следващата година, като размерът му не може да надвишава 10 работни дни (изрична императивна забрана) – чл. 59, ал. 1 ЗДСл; 2) при постъпване на писмено искане от страна на държавния служител, като след изменението на законодателството през 2016 г. вече не се изисква нито държавният служител да сочи уважителни причини, нито да иска съгласието на органа по назначаването, нито пък да се ограничава от някакъв максимален размер на посоченият за отлагане отпуск (но все още трябва да е част от него, а не целият) – чл. 59, ал. 2 ЗДСл; и 3) когато държавният служител ползва друг вид отпуск – чл. 59, ал. 3 ЗДСл (тук може да бъде отложен както целият, така и част от полагащия се отпуск). Органът по назначаването е длъжен да издаде мотивирана писмена заповед, с която да отложи ползването на отпуска на държавния служител, когато нуждите на службата го налагат – чл. 59, ал. 5, т. 1 ЗДСл. От друга страна, той не разполага с правото да откаже отлагане на отпуска по искане на служителя, което е отправено на основание чл. 59, ал. 2 от Закона – такъв един отказ би бил незаконосъобразен.

След това, за органът по назначаването възниква задължението вече да осигури ползването на този отложен отпуск в рамките на следващата календарна година – ако не го изпълни, за държавният служител се поражда правото директно сам да определи времето на ползването му, като просто уведоми за това органа по назначаването в 7-дневен срок преди ползването на отпуска – чл. 59, ал. 6 ЗДСл. Ако държавният служител бездейства и не предприема никакви мерки относно ползването на отложения отпуск, той рискува правото му да ползва този отпуск да бъде погасено по давност. Според разпоредбата на чл. 59а, ал. 1 ЗДСл, ако този отложен отпуск не бъде използван до изтичането на две години от края на тази, за която се полага, той ще бъде погасен по давност.⁴ По отношение на отлагането отново не е налице пълно припокриване с трудовото законодателство. Чл. 176, ал. 1, т. 2 КТ

⁴ Вж. РКС №12 от 11.11.2010 г. по к.д. №15/2010 г. – с него се отхвърля искането за обявяването на разпоредбата чл. 59, ал. 5 ЗДСл за противоконституционна, като тази норма е вече отменена, но на практика тя изпълва съдържанието на разпоредбата на чл. 59а към настоящия момент.

изисква задължително съгласието на работодателя, за да може работникът/служителят да отложи ползването на отпуска за следващата календарна година, а когато такова разрешение е получено и отпускът не е ползван в рамките на календарната година, за която се полага, едностранното волеизявление на работника/служителя за неговото ползване през следващата календарна година, трябва да бъде сведено до знанието на работодателя не в 7-дневен, а в 14-дневен срок преди неговото ползване. Тук действително работниците и служителите са в по-неблагоприятно положение от това на държавните служители.

Законът урежда и случаите, при които ползването на платения годишен отпуск може да бъде прекъснато. На първо място, прекъсването се допуска когато нуждите на службата го налагат, като в този случай то се извършва от органа по назначаването, но се изисква и изричното съгласие на държавния служител – чл. 58, ал. 1 ЗДСл. В Закона липсва легална дефиниция на термина „нужди на службата“, което означава, че се налага той да бъде тълкуван според всяка конкретна ситуация. Най-често това е някакво настъпило значимо обстоятелство, което е свързано със служебните функции на държавния служител и, което обективно налага той да се завърне и да продължи да изпълнява своите служебни задължения. От друга страна, в ЗДСл няма очертана процедура за това как органът трябва да поиска съгласието на държавния служител и липсват и формални изисквания относно запознаването на същият с настъпилите „нужди на службата“. De lege ferenda, законодателят е добре да допълни разпоредбата като предвиди писмена форма, посредством която органът по назначаването да обективира своето волеизявление, като в писменият акт най-малко трябва да се съдържа: описание на „нуждите на службата“ и на необходимостта от това държавният служител лично да изпълнява своите служебни задължения, прекъсвайки ползването на своя отпуск; времето, за което ползването се прекъсва и началният момент на самото прекъсване; информация относно това дали след това прекъсване държавният служител ще си продължи ползването на полагащия му се отпуск или не. Както ясно личи от текста на Закона, няма как да настъпи прекъсване на ползването без изричното съгласие на държавния служител – т.е. имаме предимство на субективното право на отпуск пред „нуждите на службата“. Не са уредени и изисквания относно това под каква форма се дава това съгласие – изисква се просто то да бъде изрично дадено. Може би отново е добре законодателят да предвиди изискване за писмена форма, в която да се обективира и волеизявлението на държавния служител.

Втората алинея на чл. 58 от Закона допуска прекъсване на ползването и само по волята на държавния служител, но в случаите, в които му бъде разрешено ползването на друг вид платен или неплатен отпуск. Тук не се дава възможност на органът по назначаването да откаже прекъсване на ползването, докато в първата алинея държавният служител има пълното право да откаже на органа по назначаването да се завърне и да продължи изпълнението на своите служебни функции, като този отказ си е абсолютно законосъобразен и не следва да влече след себе си някаква отговорност при неявяване. Тази уредба съответства напълно на чл. 175 от КТ и тук не може да се говори за привилегии или ограничения в полза на никоя от двете категории.

Трябва да се отбележи и новата уредба, която е въведена във връзка със световната пандемия от Covid-19. Разпоредбата на чл. 64а, ал. 1 ЗДСл предвижда, че „при обявено извън-

редно положение или обявена извънредна епидемична обстановка и в случаите когато не може да се въведе работа от разстояние в домашна среда – органът по назначаването е задължен да разреши ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск по искане на: бременна служителка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро; майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто; трудоустроен служител или служител, боледуващ от болест, определена в наредбата на министъра на здравеопазването по чл. 333, ал. 1, т. 3 от КТ, като времето, през което се ползва отпуска, ще се счита за натрупан служебен стаж“.

4. Заплащане на платения отпуск

На първо място, трябва да се отбележи съществуващата забрана за компенсиране на редовния платен годишен отпуск с парично обезщетение, която не намира приложение само и единствено при прекратяване на служебното правоотношение – чл. 61, ал. 1 ЗДСл. Изключението е логично обяснимо, тъй като държавният служител е лишен напълно от реалното ползване на отпуска заради прекратяването на правоотношението, а възникналото парично вземане, което е станало изискуемо към момента на прекратяване на правоотношението, е средство за компенсиране на неизползвания платен годишен отпуск. Втората и третата алинея предвиждат, че при прекратяването се изплаща обезщетение само за онези дни неизползван платен годишен отпуск, който не е погасен по давност, а размерът му се определя, „съобразно размера на основната заплата, определена на държавния служител, към датата на прекратяване на служебното правоотношение.“

Същинският начин на заплащане на платения годишен отпуск се урежда от разпоредбата на чл. 60 от Закона. По смисъла на първата алинея, докато държавният служител е освободен от изпълняване на своите преки и непосредствени служебни функции получава основна заплата, чийто размер се определя, „по служебното правоотношение към момента на започването на ползването на отпуска“. Когато е налице вътрешно съвместителство и при заместване по чл. 84 заплата за отпуск се определя въз основа на основната заплата по основното служебно правоотношение – чл. 60, ал. 2 ЗДСл.

5. Заключение

След промените от последното десетилетие окончателно може да се направи изводът, че размерите на полагащия се редовен платен годишен отпуск на държавните служители са значително редуцирани. Целият направен анализ показва, също така, че липсват генерални привилегии за държавните служители, които да се явяват ограничения за работниците/служителите. Дори след множеството проследени промени в уредбата на служебните отношения, свързани с упражняването на субективното право на отпуск, може смело да се твърди, че работниците/служителите са по-привилигирани, най-вече посредством възможностите за допълнително уговаряне в колективния и в индивидуалния трудов договор на по-високи от установените минимални размери на някои видове отпуск. С цел да се избягват и конфликти между държавните служители и работници/служители, работещи в

една и съща администрация, е препоръчително да се уеднакви уредбата по отношение на определянето на размерите на допълнителния платен отпуск. В уредбата на правото на платен отпуск на държавните служители следва да бъдат предприети и законодателни промени, свързани с уреждането на процедура и изисквания за прекъсване на ползването на отпуск по искане на органа по назначаване, когато „нуждите на службата“ го налагат.