



ПРЕДОСТАВЯНЕ НА ПЛАТЕН И НЕПЛАТЕН ОТПУСК В УСЛОВИЯТА НА ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА ТРУДА
ПОДКРЕПА

защото
ЗНАНИЕТО
е ЗАЩИТА!

Братя и сестри синдикалисти,

Разразилата се в световен мащаб пандемия изправя всички ни пред сериозни изпитания и трудни решения. Обявеното в страната извънредно положение има като своя последица и приемането на множество законодателни промени, които имат пряко отношение и върху нашите трудови и осигурителни права.

*Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“ представя на Вашето внимание поредица от информационни материали, които да Ви ориентират в ежедневно променящите се условия и възникващите нови предизвикателства във Вашата работа. **БЪДЕТЕ ЗДРАВИ!***

На 13 март 2020 г. Народното събрание на Република България, със свое Решение обяви извънредно положение.

В същото време, на основание чл.63 от Закона за здравето, със своя заповед № РД-01-124 от 13 март 2020 г., министъра на здравеопазването въведе рестриктивни мерки, които се отразяват върху определени икономически дейности, като за упоменатите в заповедта, на практика се преустановява работата на работниците и служителите.

Друга голяма група стопански субекти, чийто брой ежедневно нараства, изпитват сериозни трудности да развиват нормално дейност поради различни причини, пряко или косвено свързани с обявеното извънредно положение.

Първите действия на работодателите в така създалата се ситуация, в масовия случай са свързани с предоставянето на отпуск на работниците и служителите, или защото не могат да ги допуснат до работните им места в обекти, които не функционират, или, защото е налице драстично намаляване обема на работа и такава не може да бъде възлагана. От друга страна, предвид усложнената епидемична обстановка бяха преустановени присъствените учебни занятия в образователните институции и една част от работниците и служителите бяха принудени да ползват отпуск, за да осигурят гледане на децата си, които не посещават училища и детски градини.

До 24 март 2020 г. не бяха предприети промени в трудовото законодателство и работодателите разполагаха само със съществуващите и познати механизми за предоставяне на платен, респ. неплатен отпуск на своите работници и служители. На фона на тази фактическа

обстановка бе приет *ЗАКОН* за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (ЗМДВИП). С приемането на този закон, бяха създадени нови правни възможности по отношение на платения и неплатения отпуск, които именно са предмет на разглеждане тук.

ПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ

Както всички знаете, обикновено ползването на платен отпуск предполага реализиране на процедура, която се „активира“ по инициатива на работника или служителя чрез Заявление за ползване на отпуска изцяло или на части, въз основа на което, работодателят разрешава или не разрешава ползването (*обичайно чрез заповед*).

Следователно, основните характеристики на това **принципно правило** са, че правото на отпуск се упражнява **по искане на работника** и с разрешение на работодателя.

Съществуващата нормативна уредба (*и преди 24 март 2020 г.*), **по изключение**, предвиждаше възможност за работодателя да предоставя платения отпуск едностранно, т.е. и без съгласието на работника или служителя. Познати бяха три хипотези, в които, по изключение, платен отпуск може да се предостави едностранно със заповед на работодателя. Те се съдържат в чл.173, ал.4 от Кодекса на труда и чл.37б, ал.1 от Наредба за работното време почивките и отпуските. Това са случаите, когато:

1. работодателят е обявил престой повече от 5 работни дни;
2. едновременното ползване на отпуска от всички работници и служители е предвидено в нормативен акт или в правилника за вътрешния трудов ред;
3. работодателят писмено е поканил работника или служителя да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година, за която се полага, но работникът или служителят не е направил това до края на същата календарна година.

Наред с тези съществуващи и познати Ви възможности, бяха приети **нови правила за едностранно предоставяне ползването на платен отпуск**, установени чрез ЗМДВИП. Бяха приети два нови текста, които уреждат **едностранното предоставяне от страна на работодателя** на ползването на платен отпуск **без съгласие на работника или служителя**.

Единият текст е разположен в основното тяло на ЗМДВИП (чл.7, ал.2), което означава, че тази разпоредба може да се прилага само временно, докато действа този извънреден закон.

Другата възможност за едностранно предоставяне на платения отпуск без съгласие на работника и служителя стана част от Кодекса на труда (чл.173а, ал.1). По този начин, тази

разпоредба ще може да се прилага дългосрочно, както при сега действащото извънредно положение, така и при всеки нов случай на обявяване на извънредно положение за в бъдеще.

Ето и двата текста:

Чл.7, ал.2 от ЗМДВИП:



(2) Работодателите и органите по назначаване може да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие.

Чл.173а, ал.1 от Кодекса на труда:



Чл.173а (1) Когато поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж.

На пръв поглед се създава впечатление за противоречие, доколкото първия ограничава възможността за едностранно предоставяне на отпуска **до половината от неговия размер**, а при възможностите предвидени в КТ може да се предостави **целия размер на отпуска**. Всъщност, става въпрос за уреждане на различни хипотези, като при чл.7, ал.2 от ЗМДВИП работодателят или органът по назначаване може да възложи едностранно ползването на платен отпуск без да е необходимо каквото и да е допълнително условие, стига да направи това в срока на действие специалния закон, т.е. докато трае сегашното извънредно положение. При предоставянето на отпуск по новия чл.173а, ал.1 от КТ, законодателят предвижда няколко условия, за да може работодателят да се възползва от тази възможност.

За да обясним в пълен обем новите текстове, ще отбележим спецификата им, като ги сравним:

Какви са разликите между чл.7, ал.2 ЗМДВИП и чл.173а, ал.1 КТ?

❶ По отношение на действието им по време:

- чл.7, ал.2 от ЗМДВИП – специална временна разпоредба, която се прилага **само за времето**, през което действа специалния и временен закон – ЗМДВИП (Закон за мерките и

действията действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.)

- **чл.173а, ал.1 от КТ** – част от КТ и има дългосрочно действие, т.е. прилага се **при всеки случай на обявено извънредно положение, както сегашното, така и всяко бъдещо**, за времето на действие на извънредното положение и до отмяната на същото.

2 По отношение на действието им спрямо лицата:

- **чл.7, ал.2 от ЗМДВИП** –
 - от това правило могат да се възползват, както работодателите, **така и органа по назначаване**, т.е. прилага се **както спрямо работници и служители по трудово правоотношение, така и спрямо държавните служители по служебно правоотношение**;
 - прилага се за работници и служители, които имат най-малко 8 месеца стаж (независимо кога и при колко работодатели е придобит).
- **чл.173а, ал.1 от КТ** –
 - прилага се **само по отношение на работещите по трудово правоотношение**, вкл. и тези в държавната администрация, но не е приложим към държавните служители;
 - може да се приложи и спрямо работници и служители по трудово правоотношение, които нямат 8 месеца трудов стаж.

Извод от това сравнение:

- ! Няма регламентирана възможност органа по назначаване да предостави на държавните служители ползване на повече от половината платен отпуск, без съгласието на служителя.

3 По отношение на задължителните предпоставки, които трябва да са налице за да се реализира:

- **в чл.7, ал.2 от ЗМДВИП** – няма предвидена такава задължителна предпоставка. Правилото е приложимо във всички случаи при всички трудови и служебни правоотношения, но само за времето на действие на ЗМДВИП.
- **в чл.173а, ал.1 от КТ** – необходимо е наличието на **задължителни предпоставки**. Тази възможност, работодателя може да приложи **само в случай че е налице следното**:

Прилага се само, „*когато поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители*“, т.е. задължителните предпоставки са:

- **обявено извънредно положение**;

- **преустановяване на работа** поради обявеното извънредно положение;
- преустановяването на работа е **въз основа на Заповед на работодателя или Заповед на държавен орган.**

Преустановяването на работа може да обхваща цялото предприятие, част от него или отделни работници и служители. Чл.173а, ал.1 може да бъде приложен само за онези работници и служители, чиято работа е преустановена.

4 По отношение на **размера на платения годишен отпуск**, ползването на който работодателят може едностранно, без съгласие, да предостави на работника или служителя е различен:

- в чл.7, ал.2 от ЗМДВИП – както вече посочихме – **до ½ от платения годишен отпуск.**
- в чл.173а, ал.1 от КТ – няма такова ограничение, **може да бъде и целия размер на платения годишен отпуск.**

НОВА ВЪЗМОЖНОСТ ЗА РАБОТНИКА И СЛУЖИТЕЛЯ

**да ползва платен годишен отпуск по негово желание,
без право на работодателя да откаже:**

По отношение на ползването на платения годишен отпуск, по принцип се прилага т.нар. разрешителен режим, според който работодателя има последната дума да разреши или не ползването. С приемането на новия чл.173а от КТ, в неговата ал.2 се въвежда **изключение** от така установената в закона процедура.

Чл.173а, ал.2 от Кодекса на труда:



- (2) Работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение по искане на:
1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
 2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
 3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
 4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
 5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
 6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3.

Аналогична на цитираната разпоредба е приета като текст и **с новия чл.64а, ал.1 от Закона за държавния служител:**



Чл. 64а. (1) При обявено извънредно положение и когато не може да се въведе работа от разстояние в домашна среда по чл. 51а, органът по назначаването е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск по искане на:

1. бременна служителка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
3. служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
4. служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
5. трудоустроен служител или служител, боледуващ от болест, определена в наредбата на министъра на здравеопазването по чл. 333, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда.

При тези хипотези, **работодателят и органът по назначаване нямат право на преценка и са длъжни** да предоставят платения отпуск, ако искане в този смисъл чрез подаване на заявление е постъпило от работника или служителя.

Тук е налице едно субективно право, предоставено **в полза на определени категории работници и служители**, които законодателя изчерпателно посочва. Ако работникът или служителят попада в някоя от изрично посочените категории, той може да заяви искането, си и работодателя е длъжен да предостави поискания отпуск.

Предпоставките, които трябва да са налице, за да може да се реализира хипотезата на чл.173а, ал.2 от КТ, респ. чл.64а, ал.1 от ЗДСл, са следните:

- Да е обявено извънредно положение;
- Работникът или служителят да попада в някоя от изрично изброените категории лица;
- Да е отправено искане от работника служителя – заявление на основание чл.173а, ал.2

НЕПЛАТЕН ОТПУСК ПРИ ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ

В първоначално внесения проект на **ЗАКОН за мерките и действията по време на извънредното положение**, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. бе предвидена възможност за **едностранно предоставяне на НЕПЛАТЕН отпуск, без съгласието на работника или служителя**, в случаите на обявено извънредно положение.

Конфедерация на труда „ПОДКРЕПА“ бе единствената синдикална организация и една от малкото въобще, които още преди първо четене на проектозакона депозираха две становища по предложението нормативен акт. Категорична бе позицията на синдиката ПРОТИВ предвиждането на

възможност за едностранно редоставяне на неплатен отпуск без съгасието на работника или служителя. По време на работата на комисиите КТ „Подкрепа“ пак беше единствената синдикална организация, която имаше присъстващ представител, който защити изразената писмено позиция. В крайна сметка, още преди внасяне на законопроекта за разглеждане на първо четене, тази възможност отпадна от проекта на закона и това положение се запази и в окончателно приетия и обнародван текст.



Основният извод е, че **неплатен отпуск и по време на извънредното положение, може да се предоставя и ползва само по искане на работника или служителя**, по реда на чл.160 от КТ.

По принцип, неплатеният отпуск е предвиден в законодателството **само** като една **правна възможност**, а не като право в полза на работника или служителя. Това е така, защото само от волята на работодателя зависи не само кога и в какъв размер да се предостави неплатения отпуск, **а и дали въобще** ще се разреши ползването на такъв. Едно **ново изключение от това принципно правило** се създаде със цитираните и коментирани по-горе разпоредби на **чл.173а, ал.2 от КТ и чл.64а, ал.1 на ЗДСл**. По искане на работника или служителя освен платен отпуск, работодателя **е длъжен да предостави ползване на неплатен отпуск**, при наличие на същите предпоставки и условия, които бяха разгледани по-горе по повод ползването на платен отпуск. В този случай, **целият период на неплатения отпуск, без ограничение се признава за трудов/служебен стаж** съгласно изричната разпоредба на **чл.173а, ал.3 КТ, респ. чл.64а, ал.2 ЗДСл**.

Следва да бъде отбелязан и един допълнителен щрих, когато се говори за промени свързани с неплатения отпуск. Правителството афишира публично различни мерки за насърчаване запазване на заетостта по време на обявеното извънредно положение. Една от тези публично оповестени мерки е предвижданата възможност за предоставяне на безлихвен кредит без обезпечение в размер на 1500 лева (вероятно на месец) на работници и служители, за времето, в което ползват неплатен отпуск.

Приложение (виж последна страница):

- Примерен образец на Заявление за ползване на платен/неплатен отпуск по чл.173а, ал.2 от КТ (след адаптиране, може да се ползва и от държавните служители, като основанието се промени на чл.64а, ал.1 ЗДСл).

Изготвил:

адв. Мирослав Димитров

ДО

.....

ДИРЕКТОР/ УПРАВИТЕЛ

.....

З А Я В Л Е Н И Е

ОТ ЕГН

ДЛЪЖНОСТ

УВАЖАЕМА/И/ Г-ЖО/Г-Н

С настоящото, на основание чл.173а, ал.2 от Кодекса на труда, във връзка с извънредното положение, обявено с Решение на Народното събрание на Република България (ДВ, бр.22/13.03.2020),

в качеството ми на

(посочва се приложимото – едно от следните твърдения: работничка или служителка, която е бременна или в напреднал етап на лечение ин-витро; майка или осиновителка /самотен баща или осиновител/ на дете до 12 г. възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му; работник или служител, който: не е навършил 18-годишна възраст, е с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, е трудоустроен, е боледуващ от болест, определена в наредба № 5 на МЗ)

ОТПРАВЯМ ИСКАНЕ

за ползване на (платен, неплатен) отпуск в размер на (словом) работни дни, считано от 2020 г.

При поискване, ще представя доказателства, за наличието на обстоятелствата, придаващи ми качеството на лице, което може да се ползва от разпоредбата на чл.173а, ал.2 от КТ.

С уважение,

..... 2020 г.

гр./с.

ПОДПИС: