

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ

ДО
КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

СТАНОВИЩЕ

на

Министерския съвет на Република България

по

конституционно дело № 15 за 2010 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛЮ,

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

С Определение на Конституционния съд от 21 септември 2010 г. сме конституирани като заинтересувана страна по конституционно дело № 15 за 2010 г., образувано по искане на Президента на Република България за установяване на противоконституционност и несъответствие с международни договори, по които Република България е страна, на разпоредбите на § 3е от Преходните разпоредби на Кодекса на труда (§ 20, т. 2 от Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ЗИДКТ) - обнародван в „Държавен вестник“, бр. 58 от 2010 г.), и на § 8а от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния служител (§ 21, т. 5 от ЗИДКТ).

В искането на Президента на Република България се твърди, че § 3е от Преходните разпоредби на Кодекса на труда (КТ) и § 8а от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния служител противоречат на чл. 2, ал. 1, чл. 7 и 24 от Всеобщата декларация за правата на човека, чл. 2, т. 2 и чл. 7, буква "сГ" от Международния пакт за икономически, социални и културни права, чл. 2 и 6 от Конвенция № 52 на Международната организация на труда (МОТ) относно платените годишни отпуски от 1936 г., чл. 2, т. 3, чл. Р, т. 1 и чл. в, т. 1 от Европейската социална харта (ревизирана), чл. 31, т. 2 от Хартата за основните права на Европейския съюз и чл. 7 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета на Европа относно някои аспекти на организацията на работното време от 2003 г.

С Определение на Конституционния съд от 21 септември 2010 г. сме конституирани като страна по конституционно дело № 16 от 2010 г., образувано по искане на 51 народни представители от 41-ото Народно събрание за установяване противоконституционност на чл. 176, ал. 3 от КТ (§ 8 от ЗИДКТ-обнародван в „Държавен вестник“, бр. 58 от 2010 г.), чл. 224, ал. 1 от КТ (§ 11 от ЗИДКТ), § 3е от КТ (§ 20, т. 2 от ЗИДКТ), чл. 59, ал. 5 от Закона за държавния служител (§ 21, т. 3 от ЗИДКТ), чл. 61, ал. 2 от Закона за държавния служител (§ 21, т. 4 от ЗИДКТ), § 8а от Закона за държавния служител (§ 21, т. 5 от ЗИДКТ), както и за установяване на несъответствие на тези правни норми с Всеобщата декларация на правата на човека, с чл. 7 от Международния пакт за икономически, социални и културни права, с чл. 2, 3 и 6 от Конвенция № 52 на МОТ относно платените годишни отпуски от 1936 г., чл. 2, § 3 от Европейската социална харта (ревизирана), Хартата на основните права на Европейския съюз и Договора за функциониране на Европейския съюз във връзка с Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета на Европа относно някои аспекти на организацията на работното време.

Конституционният съд е присъединил к.д. № 16 за 2010 г. към к.д. № 15 от 2010 г. за съвместно разглеждане и решаване, поради което твърденията на Президента на Република България и на народните представители ще се разгледат и обсъдят едновременно в становището.

1. По искането за установяване на противоконституционност на § 3е от Преходните разпоредби на КТ и § 8а от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния служител (ЗДСл.):

В искането за установяване на противоконституционност се твърди, че атакуваните разпоредби на Кодекса на труда (КТ) и на Закона за държавния служител (ЗДСл.) противоречат пряко на **чл. 57, ал. 1 от Конституцията**, съгласно който основните права на гражданите са неотменими. Твърди се също така, че с § 20, т. 2 от ЗИДКТ, с който се създава § 3е от Преходните разпоредби на КТ, и с § 21, т. 5 от ЗИДКТ, с който се създава § 8а от Преходните и заключителните разпоредби на ЗДСл., се създават „санкционни норми с обратно действие“.

Поначало Конституцията не изключва правото на Народното събрание да приема норми с обратна сила. Такова изключение е постановено в чл. 5, ал. 3 от Конституцията, но очевидно не съществува обща забрана за други случаи (Решение № 18 от 1997 г. по к.д. № 12 от 1997 г.). „В областта на материалното гражданско право приемането на закон с обратно действие, макар да е рядко и поначало нежелано явление, защото е свързано с изненада, не е нещо уникално“ съгласно мотивите на Решение № 9 на Конституционния съд от 1992 г. по к.д. № 4 от 1992 г. С Решение № 7 от 2001 г. по к.д. № 1 от 2001 г. Конституционният съд е обосновал извода, че обратното действие на закон, който засяга придобити права, следва да бъде мотивирано със защитата на висш обществен интерес и с ясна воля за уреждане на последиците от него.

Във връзка с това считаме, че доводите и изводите в исканията по отношение на разпоредбите на § 3е от КТ и § 8а от ЗДСл. не могат да бъдат подкрепени. С тези разпоредби не се отнемат права, както се твърди в искането за обявяване на противоконституционност на тези разпоредби, а напротив - предоставят се права. Въведените с тези разпоредби срокове за ползване на годишен отпуск за предходни календарни години до 31 декември 2011 г. не водят до отнемане на права, а допринасят за тяхното своевременно и ефективно упражняване и имат определено стимулираща и дисциплинираща роля за носителите на това право при упражняването му. Чрез въвеждането на тези срокове законодателят осигурява реалното ползване на натрупаните за минало време отпуски, което е в основата за постигане на здравословен начин на живот и е гаранция за качеството и безопасността на условията на труд. **Това законодателно решение е мотивирано в полза на висш обществен интерес - закрила на здравето и за безопасността при работа на работниците и служителите, както и на другите участници в трудовия процес в съответствие с чл. 48, ал. 5 и чл. 52, ал. 3 от**

Конституцията, с ясно изразена воля за уреждане на последиците - чрез предоставяне на достатъчно разумен срок за ползване на натрупаните отпуски за предходни календарни години с цел избягване на риска от травматизъм, трудови злополуки и висока заболеваемост, както и за преодоляване на не особено добросъвестните практики натрупаният отпуск за минали периоди да се ползва като алтернативна форма за финансово стимулиране при прекратяване на трудовите или служебните правоотношения.

На основание на новата разпоредба на чл. 172 от КТ, която е в сила от 30 юли 2010 г., платеният годишен отпуск вече може да се ползва само през календарната година, за която се полага (случаите, в които се допуска отлагане на платения годишен отпуск, са изключително малко и са изчерпателно изброени в чл. 176, ал. 1 и 2 от КТ). Аналогични разпоредби са въведени със ЗИДКТ от 2010 г. и със ЗДСл.

С § 3е от КТ и § 8а от ЗДСл. се въвеждат изключения от това правило, като на заварените случаи - лицата с неползван отпуск за предходни календарни години, не се отнемат вече придобитите им права, а се отлага само упражняването им с 18 месеца, без да се търсят причините за неползването на отпуска - отказ от страна на работодателя да разреши ползването му, непоискване на отпуска от работника или служителя или невъзможност да бъде ползван. С посочените разпоредби се предоставя възможност на лицата реално да ползват натрупания до влизането в сила на закона платен годишен отпуск без ограничение в броя на календарните години, за които се отнася, както и да им бъде изплатено обезщетение при неползването му, ако трудовото или служебното им правоотношение бъде междувременно прекратено.

Предвид изложените дотук съображения считаме, че не е налице нито отнемане, нито временно ограничаване на права, поради което няма противоречие и с **чл. 57, ал. 3 от Конституцията.**

В исканията за установяване на противоконституционност се твърди също така, че е налице противоречие и с **чл. 57, ал. 2 от Конституцията**, съгласно който не се допуска злоупотреба с права, както и с тяхното упражняване, ако то накърнява права или законни интереси на други. Действително цитираната разпоредба забранява злоупотребата с права. Да се приема за безспорно обаче, че работодателите и органите по назначаването не

са разрешили ползването на платения годишен отпуск и по този начин са злоупотребили с права, е неоснователно.

По същите съображения би могло да се твърди, че е налице злоупотреба с права и от страна на работниците и служителите, които с недобросъвестното си поведение и неспазване на конституционно си задължение по **чл. 58, ал. 1 от Конституцията** не са изпълнили задълженията си по КТ или по ЗДСл. относно реда за ползване на годишния платен отпуск през календарната година, за която се отнася. С това си поведение те са отлагали и са спестявали ползването му с цел „капитализиране“ на средства при евентуално прекратяване на правоотношенията им в ущърб на останалите заети лица, явявайки се и за тях потенциална заплаха за здравето с непрекъснатата си работа без осигурен отдых и почивка. Съгласно разпоредбата на чл. 176, ал. 3 от КТ в редакцията преди 30 юли 2010 г., когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска в случаите и в сроковете по ал. 2 (нито през календарната година, за която се отнася, нито през следващата календарна година, но не по-късно от шест месеца считано от края на календарната година, за която се полага), работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му, като уведоми за това работодателя писмено поне две седмици предварително.

Ето защо считаме за неправилни твърденията, че е налице нарушение на чл. 57, ал. 2 от Конституцията с посочените в исканията на президента и на народните представители аргументи, според които атакуваните разпоредби на § 3е от КТ и § 8а от ЗДСл. създават някакви предпоставки за злоупотреба с права.

Както вече беше посочено по-горе, с § 3е от КТ и с § 8а от ЗДСл. не се отнемат, а, напротив, се дават права, поради което считаме, че няма противоречие и с **чл. 4 от Конституцията**, съгласно който Република България е правова държава, която се управлява според Конституцията и законите на страната, но считаме, че това не означава изключване на възможностите за промени в законодателството, когато обществените отношения го налагат. Въпросите, свързани с условията и реда за ползването на платения годишен отпуск, беше сред тези, по които беше наложително да се предвиди ново законодателно решение, което да отговори на основното предназначение на платения годишен отпуск - да осигури продължителен отдых след многогодишна работа за преодоляване на натрупаната умора от нея, да възстанови

работоспособността на работника или служителя, да опази здравето и живота както на тях, така и на останалите участници в трудовия процес.

Не споделяме аргументите, въз основа на които се прави изводът, че е нарушен принципът на равенство на гражданите пред закона, прогласен в **чл. 6 от Конституцията**, тъй като са неотнормими към разпоредбите на § 3е от КТ и § 8а от ЗДСл.

Трудът на военнослужещите по Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България (ЗОВСРБ), на държавните служители по Закона за Министерството на вътрешните работи (ЗМВР), както и на служителите от Държавна агенция „Национална сигурност“ е регламентиран в отделен закон, както предвижда и Конституцията в чл. 9, ал. 2 от нея. В отделните закони е предвиден различен, специфичен, в някои случаи по-благоприятен режим, включително по отношение на уредбата на правото на отпуск на тези лица. Предоставянето на определени социално оправдани привилегии на граждани, обособени в групи на основата на определени признаци, е допустимо от Конституцията поради особеностите и важността на техните права и задължения, свързани с гарантиране на суверенитета, сигурността и независимостта на страната и защитата на нейната териториална цялост (Решение № 14 на Конституционния съд от 1992 г. по к.д. № 14 от 1992 г.). В мотивите на Решение № 6 от 2010 г. по к.д. № 16 от 2009 г. Конституционният съд е имал повод да отбележи: „Равенството пред закона не е еднаквост за всички субекти на едно право или задължение. Без диференциация не биха могли да се отчетат обективните и субективните различия, изискващи нееднаква правна уредба, за да се постигне равенство пред закона. Въпросът за избора на критерия при диференциране по групи на субектите е въпрос на социална, икономическа, политическа целесъобразност, като критерият трябва да е закрепен в закона или да може да бъде изведен от съответната правна уредба.“

Съгласно чл. 155, ал. 4 от КТ размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни за работещите по трудови правоотношения.

Държавен служител, който има най-малко 8 месеца служебен стаж, има право на редовен платен годишен отпуск в размер 20 работни дни, а за изпълнение на задълженията извън работното време има право на допълнителен платен годишен отпуск в размер до 12 дни (чл. 50, ал. 2 и чл. 56, ал. 1 от ЗДСл.).

Според предвиденото в чл. 212, ал. 1, т. 1-5 от ЗМВР държавните служители в МВР имат право на следните видове отпуски:

1. редовен платен годишен отпуск - в размер 30 работни дни;
2. допълнителен платен годишен отпуск - по един ден за всяка прослужена година, включително за приравнения трудов стаж, но не повече от 10 работни дни;
3. допълнителен платен годишен отпуск по чл. 211, ал. 5 (за работата извън редовното работно време) - до 12 работни дни;
4. допълнителен платен годишен отпуск при преместване на работа в друго населено място - в размер до 3 работни дни, който не може да се компенсира с парично обезщетение;
5. допълнителен платен отпуск до 5 работни дни за календарна година при награждаване с "обявяване на благодарност" от министъра, заместник-министрите и главния секретар на МВР и до три работни дни при награждаване от ръководителите на основните структури по чл. 186, ал. 1.

На основание чл. 197, ал. 1 и 2 от ЗОВСРБ военнослужещите имат право на:

1. основен платен годишен отпуск в размер 30 работни дни;
2. допълнителен платен годишен отпуск в размер един работен ден за всяка прослужена година, но не повече от 10 работни дни.

Военнослужещите в определени области и дейности имат право на допълнителен платен годишен отпуск при условия и по ред, определени с акт на министъра на отбраната. Този отпуск не се включва в размера на допълнителния отпуск по ал. 1.

Съгласно чл. 83, ал. 1 от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ държавните служители в Държавна агенция „Национална сигурност“ имат право на следните видове отпуски:

1. редовен платен годишен отпуск - в размер 30 работни дни;
2. допълнителен платен годишен отпуск - по един ден за всяка прослужена година за първа категория труд, както и за приравнения трудов стаж, но не повече от 10 работни дни;

3. допълнителен платен годишен отпуск по чл. 82, ап. 6 от Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ - до 12 работни дни;

4. допълнителен платен годишен отпуск при преместване на работа в друго населено място в размер до 3 работни дни, който не може да се компенсира с парично обезщетение.

Предвид изложеното не е възможно да се прави сравнение или да се търси равенство между лицата, които действително имат различни права, защото тези права са им предоставени на основание на различни закони за изпълнение на високоотговорни задължения и специфични функции, свързани с отбраната, сигурността и опазване на вътрешния ред в страната. В конкретния случай нито евентуалната отмяна на § 3е от КТ за работниците и служителите и § 8а от ЗДСл., нито въвеждането на аналогична разпоредба в посочените по-горе специални закони - ЗОВСРБ, ЗМВР или Закона за Държавна агенция "Национална сигурност", ще доведе до изравняване на правата на посочените в тях лица или до установяване на равенство между тях.

2. По искането за установяване на несъответствие на § 3е от ПР на КТ и § 8а от ПЗР на ЗДСл. с международни договори, по които Република България е страна, и противоречие с правото на Европейския съюз:

Въпросите за правото на платен годишен отпуск на работниците и служителите, както и на държавните служители и размерите на този отпуск са уредени трайно в нашето законодателство. Считаме, че регламентирането на това право и с последните изменения на Кодекса на труда, които бяха обнародвани в „Държавен вестник“, бр. 58 от 2010 г., са изцяло съобразени с Конституцията на Република България и с изискванията на посочените в искането на президента и на народните представители международни актове, включително с правото на Европейския съюз.

Съгласно разпоредбата на чл. 155, ап. 1 и 2 от КТ всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск, като при постъпване на работа за първи път работникът или служителят може да ползва платения си годишен отпуск, когато придобие най-малко 8 месеца трудов стаж. Според предвиденото в чл. 155, ал. 4 от КТ размерът на основния платен годишен отпуск е не по-малко от 20 работни дни.

В същия смисъл е и разпоредбата на чл. 56, ал. 1 от ЗДСл, съгласно която държавен служител, който има най-малко 8 месеца служебен стаж, има право на редовен платен годишен отпуск в размер 20 работни дни.

Основните международни актове, в които се уреждат въпросите, свързани с правото на платен годишен отпуск, са Всеобщата декларация за правата на човека (ВДПЧ), Международният пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП), Конвенция № 52 относно платените годишни отпуски на Международната организация на труда от 1936 г., Хартата на основните права на Европейския съюз (2007/С 303/01) и Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време.

Внимателният прочит на тези международни договори не разкрива никакво несъответствие на Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 58 от 2010 г.) с тях.

В тези актове се посочва, че всеки човек има право на почивка и отдих, включително на разумно ограничаване на работното време и на периодичен платен отпуск (чл. 24 от ВДПЧ), както и че държавите - страни по този пакт, признават правото на всяко лице да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд, които да му осигурят по-специално почивка, отдих и разумно ограничаване на работното време и периодичен платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни (чл. 7, „сГ от МПИСКП).

Според предвиденото в чл. 31, т. 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз всеки работник има право на ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на междудневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск.

Съгласно чл. 2, т. 1 и 2 от Конвенция № 52 на МОТ от 1936 г. всяко лице, по отношение на което се прилага тази конвенция, има право след едногодишна непрекъсната работа на най-малко 6-дневен платен отпуск годишно. Лицата под 16 години, включително чираците, имат право след едногодишна непрекъсната работа на най-малко 12-дневен платен отпуск годишно.

Размерът на платения годишен отпуск както за работниците и служителите, така и за държавните служители е съобразен и с размера на отпуска, посочен в чл. 2, т. 3 от Европейската социална харта (ревизирана),

съгласно който, за да се осигури ефективно упражняване на правото на справедливи условия на труд, договарящите страни се задължават да осигурят платен годишен отпуск в размер най-малко четири седмици.

Също така „най-малко четири седмици в съответствие с условията за придобиване на право и предоставяне на такъв отпуск, предвидени в националното законодателство или практика“ трябва да е гарантираният платен годишен отпуск според чл. 7, т. 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета.

Така с посочените по-горе актове се установяват минимални размери на платения годишен отпуск - 20 работни дни съгласно ЕСХ (р), четири седмици според Директива 2003/88/ЕО или 6, съответно 12, дни по ВДПЧ.

И Кодексът на труда, и Законът за държавния служител напълно отговарят на тези изисквания. Нещо повече, размерът на платения годишен отпуск за някои категории работещи е значително по-голям - до 48 работни дни за някои работници и служители, а за държавните служители - до 47 работни дни.

Редът за ползване на годишен платен отпуск също е регламентиран в КТ както преди, така и след последните му промени.

Съгласно досега действащите разпоредби работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася, а работодателят е длъжен да го разреши.

В случай че отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от шест месеца считано от края на календарната година, за която се полага. В случай че работодателят не е разрешил ползването, работникът или служителят има право сам да определи времето за ползването на отпуска.

До измененията през 2010 г. в трудовото законодателство този ред не беше спазван както от страна на работодателите, така и от страна на работниците и служителите, което наложи да се въведе нов механизъм за ползването на платените годишни отпуски, с който по значително по-категоричен начин да се уредят правата и задълженията на двете страни в тези случаи.

И

Съгласно чл. 6 от Конвенция № 52 на МОТ от 1936 г. относно платените годишни отпуски всяко лице, уволнено по причини, зависещи от работодателя, преди да е ползвало полагащия му се отпуск, трябва да получи за всеки ден от дължимия отпуск по тази конвенция съответно обезщетение.

Разпоредба, която задължава работодателя да плати обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, съществува в досегашните разпоредби на КТ (чл. 224, ап. 1) и ЗДСл. (чл. 61, ал.2), като такова обезщетение се дължи при всички случаи на прекратяване на трудовото или служебното правоотношение, а не само когато прекратяването е по инициатива на работодателя/органа по назначаването.

В последния ЗИДКТ (ДВ, бр. 58 от 2010 г.) също е предвидено задължение за изплащане на обезщетение при неизползван платен годишен отпуск, но след влизането в сила на изменената разпоредба на чл. 224, ал. 1 от КТ (1 януари 2012 г.) обезщетението ще се изплаща за неизползвания платен годишен отпуск за текущата календарна година пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж и за неизползвания отпуск, отложен по предвидения ред - не повече от 10 работни дни за следващата календарна година при важни производствени причини, както и в случаите, когато през календарната година работникът не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете. Аналогична разпоредба е предвидена и в ЗДСл. - чл. 61, ал. 2.

Тези разпоредби са в съответствие с предложени нов ред за ползване на годишните платени отпуски и не противоречат на чл. 6 от Конвенция № 52, както беше посочено.

Предвид изложеното и обстоятелството, че в нашето законодателство е уредено правото на отпуск, неговият размер е изцяло съобразен с международните актове, възприет е нов ред за ползването му, което е право на всяка страна, и че е спазен редът за неговото обезщетяване при неползването му, се налага изводът, че правото на платен годишен отпуск е изцяло гарантирано от законодателството по начин, съобразен с изискванията на международните актове и с правото на Европейския съюз.

3. По искането за установяване на противоконституционност на § 8 (чл. 176, ал. 3), § 11 (чл. 224, ал. 1), § 21, т. 3 (чл. 59, ал. 5 от

ЗДСл.) и § 21, т. 5 (§ 8а от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за държавния служител):

Неоснователно е и искането за отмяна на чл. 176, ал. 3 от КТ, с която се въвежда „непознатото досега правило за погасяване на платения годишен отпуск след изтичане на две години“.

Давността като правен институт е позната в българското трудово законодателство в продължение на десетилетия и за пръв път е уредена с чл. 83 от КТ от 1951 г. (отм.).

Давността при ползване на платения годишен отпуск също е позната отдавна, като беше уредена в разпоредбата на чл. 176, ал. 4 от КТ в редакцията ѝ от 1986 г. Това решение беше в сила до края на 1992 г., когато с измененията на Кодекса на труда от ноември 1992 г. давността за ползване на платения годишен отпуск беше отменена считано от 1 януари 1993 г. Отмяната ѝ не е свързана и не произтича от международни ангажименти на държавата ни по силата на международни договори или изисквания на правото на ЕС, а е в резултат от едно по-либерално, демократично и свободно законово разрешение на ползването на платения годишен отпуск.

Това, че погасителната давност като правен институт е позната предимно в облигационното право, в никакъв случай не означава, че тя не може да се въвежда със закон отново в трудовото право. Действително в новите разпоредби на Кодекса на труда, въвеждащи погасителна давност, няма „спиране“ и „прекъсване“, но това би могло да се приеме като непълнота на нормата, но не и като противоконституционност.

Неточни са и твърденията, че „платеният годишен отпуск може да бъде погасен и поради бременност и раждане“. Точно обратното - отпускът за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете е основание за отлагане ползването на отпуска за следващи години. В разпоредбата на чл. 176, ал. 2, изречение второ от КТ изрично е предвидено, че когато платеният годишен отпуск е отложен при условията и по реда на ал. 2 (когато през календарната година, за която се отнася, работникът или служителят не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете), правото на работника или служителя на платен годишен отпуск се погасява след изтичане на две години от края на

годината, в която е отпаднала причината за неползването му, т.е. от завръщането на работа след изтичане на отпуска.

В подкрепа на искането са посочени и други неточни твърдения. Посочено е, че „примерно служителите в МО и МВР, както и в други специфични отрасли не могат да излизат в отпуск по свое желание. И въпреки това правото им се погасява ех lege, включително и дължащото им се парично обезщетение“. Атакуваните промени в КТ и ЗДСл. се отнасят само за тези служители в МО и МВР, по отношение на които се прилагат разпоредбите на КТ и ЗДСл. За останалите служители (военнослужещите по ЗОВСРБ и държавните служители по ЗМВР) съществува друг ред за ползване на отпуските съгласно разпоредбите на други нормативни актове, които не са предмет на изменението със ЗИДКТ от 2010 г., по съображения, подробно изложени в т. 2 от становището ни.

По посочените съображения считаме, че искането на Президента на Република България и на народните представители за установяване на противоконституционност и несъответствие с международни договори, по които Република България е страна, на разпоредбите на § 8 (чл.176, ал. 3 от КТ), § 11 (чл. 224, ал. 1 от КТ), § 20 (§ 3е от Преходните разпоредби на Кодекса на труда), § 21, т. 3 (чл. 59, ал. 5 от Закона за държавния служител - ЗДСл.), § 21, т. 4 (чл. 61, ал. 2 от ЗДСл.) и § 21, т. 5 (§ 8а от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния служител) от Закона за изменение допълнение на Кодекса на труда (ДВ, бр. 58 от 2010 г.) са неоснователни и следва да бъдат отхвърлени.

ЗА МИНИСТЪР-ПРЕДСЕДАТЕЛ:

(Симеон Дянков)

