

## ОСОБЕНО МНЕНИЕ

на съдиите Благвест Пунев и Румен Ненков по т. 1 и т. 2 от диспозитива на решението по к.д. № 15 от 2010 г.:

Не споделяме позицията на мнозинството за противоконституционност и несъвместимост с правото на Европейския съюз и други обвързващи страната международни актове на пар. 3е от Преходните разпоредби на Кодекса на труда (ПР на КТ) и пар. 8а от Преходните и заключителни разпоредби на Закона за държавния служител (ПЗР на ЗДС) по следните съображения: Приемането на новосъздадения пар. 3е в ПР на КТ и аналогичния пар. 8а в ПЗР на ЗДС е мотивирано от общоизвестното обстоятелство, че към началото на 2010 г. е налице сериозно натрупване на неизползван платен годишен отпуск от предходните години в резултат на прилагането на института на отлагане на ползването на платения годишен отпуск от работодателя – поради важни производствени причини или от работника, респ. служителя – когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя. За този резултат допринесе и отмяната на давността за ползване на платения годишен отпуск след 01.01.1993 г. Причините за посоченото негативно явление, характерно основно за държавния сектор, са в организационните слабости и недоброто ръководство от страна на работодателите, в съчетание с понякога превратното упражняване на правото на платен годишен отпуск от неговия носител - работника или служителя. По определение платеният отпуск е временно освобождаване на работника (служителя) от задължението да предостави работната си сила на работодателя, като през времето на ползването му се заплаща трудово възнаграждение. Социалното предназначение на този вид отпуск е възпроизводството на работната сила, за да се избегне рискът за живота и здравето на полагащия труд, произтичащ от прекомерна преумора. Отпускът е субективно право на работника (служителя), което се защитава както от Конституцията като елемент на правото на труд (чл. 48, ал. 5), така и от валидните за страната международни актове (Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенция № 52 на МОТ, Европейската социална харта (ревидирана) и др.). Поради характеристиката си на право, а не на задължение, упражняването на правото на отпуск представлява възможност, чието реализиране зависи от активността и инициативата на неговия носител, разбира се при наличие на оказано съдействие в тази насока и от другата страна в трудовото правоотношение - работодателя. Бездействието на носителя на правото на годишен платен отпуск да го реализира своевременно през съответната календарна година, когато трябва да бъде освободен от предоставяне на работната си сила, създава условия за злоупотреба с това право поради ненадлежащото му упражняване. Така не се реализира целта, за която правото съществува - възпроизводството на работната сила чрез реално ползване на отпуска, а вместо това се натрупват неизползвани отпуски, които при прекратяване на трудовото правоотношение се осребряват с парично обезщетение, т.е. компенсират се със заместваща облага. Смисълът на оспорените разпоредби на пар. 3а от ПР на КТ и пар. 8а от ПЗР на ЗДС е в преодоляване на този вреден в личен и обществен план резултат – както за правоимащите работници и служители, които не са възстановили чрез почивка работната си сила, така и за държавата, чийто бюджет в условията на финансова криза и дефицит ще бъде натоварен неправомерно с извършване на непредвидени и необосновани разходи. Посочените разпоредби не накърняват, а напротив – допринасят за реализирането на правото на отпуск като съществен елемент на правото на здравословни и безопасни условия на труд. Техен адресат са не само работниците и служителите, но и работодателите, на които се предоставя разумен срок (седемнадесет месеца) - до 01.01.2012 г. да организират преодоляване на състоянието на забавено (отложено) ползване на дължимия платен годишен отпуск, натрупан преди 01.01.2010 г. за предходни календарни години. По-бързото реално изпълнение на задължението за предоставяне на платен отпуск е в интерес както на работника (служителя), така и на обществото. То не ограничава, а обслужва съответното право като стимулира към срочно уреждане на насрещните права и задължения между работодателите и работниците (служителите) във връзка с ползването на отпуските. Затова напълно съответства на духа на Конституцията и международните стандарти. Избраният от законодателя способ за уреждане на проблема с неизползваните за минало време отпуски не засяга с обратна сила придобити права по неблагоприятен за правоимащите начин. Оспорените разпоредби имат действие занапред и целят срочното удовлетворяване на правото на платен годишен отпуск, чието изпълнение е било забавено. В този контекст той съответства на иманентната характеристика на правовата държава, която намира израз в справедливостта на правното регулиране. С това се възстановява правната симетрия – след като през продължителен период от време са натрупали неизползвани отпуски, се ускорява тяхното реално използване, за което се определя достатъчен преходен период до влизане в сила на новата уредба на упражняване на правото. Съгласно международния стандарт компенсирането на неизползвания платен отпуск с пари е правно недопустимо, освен при прекратяване на трудовия договор, защото в този случай реалното ползване на отпуска в натура е невъзможно (вж. чл. 7, т. 2 от Директива 2003/88/ЕО и чл. 6 от Конвенция № 52 на МОТ). Затова докато трае трудовото правоотношение работниците и служителите не разполагат с правото да избират между реално ползване на отпуска и парично обезщетение за използването му (вж. в този смисъл и чл. 4 от Конвенция № 52 на МОТ). Такъв избор би създавал предпоставки за обезсмисляне на признатото от Конституцията и международните актове право на здравословни и безопасни условия на труд, в частност – на платен отпуск, предназначен за възстановяване на работната сила. В действителност разпоредбите, предмет на контрол в настоящето конституционно дело, непосредствено не лишават правоимащите от правото им на обезщетение за натрупаните стари отпуски. За тях оставаше възможността, ако не желаят да ползват неизползвания отпуск в периода до 01.01.2012 г., да прекратят трудовото си правоотношение, за да получат заместващата облага в пари преди изтичането на този период. И при действието на настоящето конституционно решение работодателите няма да са ограничени да организират реалното ползване на старите платени отпуски, придобити за времето преди 01.01.2010 г. За съжаление обаче се вече няма да са обвързани от задължението да го сторят в точно определен срок по отношение на всички свои работници и служители. Така се създават обективни предпоставки за несправедлива избирателност. В заключение не можем да приемем за нормално патологичното развитие на отношенията между работодатели и работници/служители, а именно натрупването на неизползван отпуск за сметка на риска за здравето на работниците и служителите, само за да се обезпечи в бъдеще получаването на парично обезщетение при прекратяване на трудовия договор. Този подход стимулира недобросъвестното изпълнение на трудовите задължения, при което съзнателно или несъзнателно работникът (служителят) не работи с необходимата интензивност и напрежение при предоставяне на работната си сила с оглед на използването на отпуск за нейното възстановяване. От друга страна, разрешаването на проблема с неизползваните отпуски извън социално-популистката нагласа за такъв подход, ориентирана към получаване на лесни политически дивиденди, е и икономически необосновано, тъй като създава допълнителни финансови затруднения за държавата с неблагоприятно отражение върху цялата бюджетна сфера и съответно върху количеството и качеството на предлаганите от нея публични услуги на гражданите.

Съдии: Благвест Пунев  
Румен Ненков