

ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ
6/2017

гр.София, 11.02.2022 год.

Върховният касационен съд на Република България, Общо събрание на Гражданска колегия в съдебно заседание на 27 януари 2022 година, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
И.Ф.ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:

и.ф.БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА
МАРИЯ ИВАНОВА
ВАСИЛКА ИЛИЕВА

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. МАРГАРИТА СОКОЛОВА | 13. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА |
| 2. ВЕСКА РАЙЧЕВА | 14. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА |
| 3. ПЛАМЕН СТОЕВ | 15. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА |
| 4. ДИЯНА ЦЕНЕВА | 16. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА |
| 5. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА | 17. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА |
| 6. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА | 18. ЗОЯ АТАНАСОВА |
| 7. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА | 19. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ |
| 8. МАРИО ПЪРВАНОВ | 20. ВЕСЕЛКА МАРЕВА |
| 9. ЕМИЛ ТОМОВ | 21. БОРИС ИЛИЕВ |
| 10. АЛБЕНА БОНЕВА | 22. БОЯН ЦОНЕВ |
| 11. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА | 23. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА |
| 12. ЖИВА ДЕКОВА | 24. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ |
| | 25. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ |

26. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА
27. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ
28. ЛЮБКА АНДОНОВА
29. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА
30. ГЕРГАНА НИКОВА
31. МАЙЯ РУСЕВА
32. ЕРИК ВАСИЛЕВ
33. ГЕНОВЕВА НИКОЛАЕВА
34. ВАНЯ АТАНАСОВА

35. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ
36. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА
37. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА
38. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ
39. ДЕСИСЛАВА ПОПКОЛЕВА
40. МИЛЕНА ДАСКАЛОВА
41. ТАНЯ ОРЕШАРОВА
42. МАРИЯ ХРИСТОВА

при участието на секретаря Росица Иванова
постави на разглеждане тълкувателно дело № 6 по описа за 2017 г. на
Общото събрание на Гражданска колегия
докладвано от съдия ДРАГОМИР ДРАГНЕВ

Тълкувателното дело е образувано с разпореждане от 8.12.2017 г. на
Председателя на ВКС и по предложение на състав на ВКС за образуване на
тълкувателно дело на Гражданска колегия на ВКС по следните въпроси:

В кой момент възниква вземането за заплащане на обезщетение на
военнослужещ, положил труд повече от нормативно определения при
даване на двадесет и четири часови дежурства, некомпенсиран с почивка,
от който момент изпада в забава работодателят по отношение на това
вземане и съответно от който момент започва да тече погасителната давност
за същото, включително и в случаите на прекратено служебно
правоотношение.

По поставения правен въпрос са застъпени две становища. Първото
становище е, че вземането за заплащане на обезщетение на военнослужещ,
положил труд повече от нормативно определения при даване на двадесет и
четири часови дежурства, некомпенсиран с почивка, възниква от датата на
прекратяване на трудовото правоотношение. От този момент то става
изискуемо и военнослужещият може да упражни правото си на иск. От
същия момент започва да тече тригодишната погасителна давност по
чл.358 ал.1, т.3 във връзка с ал.2, т.2 от КТ. Другото становище е, че
вземането на военнослужещ, положил труд повече от нормативно
определения при даване на двадесет и четири часови дежурства е парично
възнаграждение за извънреден труд. Това възнаграждение става изискуемо
заедно с основното възнаграждение за месеца, следващ месеца на
сумираното отчитане на служебното време. От този момент работодателят
изпада в забава и дължи обезщетение в размер на законната лихва върху
главницата. От същия момент започва да тече погасителната давност за
вземането. Моментът на прекратяването на служебното правоотношение
няма значение за възникване на вземането, неговата изискуемост и
погасяването му по давност.

Общото събрание на Гражданска колегия на Върховния касационен съд приема за правилно първото становище по следните съображения:

Удължаването на работното време /служебно време/ е общият случай на полагане на труд от военнослужещите, който превишава нормативно определената продължителност на работното време – чл.136 от КТ, чл.194 от ЗОВСРБ и Наредба № Н-18/19.12.12 г. на Министъра на отбраната. То се състои в установяване на работен ден с продължителност по-голяма от обичайната за съответния вид труд или категория работници и служители. Удължаването е допустимо не като постоянна, а като временна мярка – през отделни работни дни. Удължаването на работното време се компенсира чрез съответното му намаляване през други работни дни с писмен акт – чл.136а от КТ и чл.194 ал.5 от ЗОВСРБ. Тази уредба е постановена в интерес на двете страни по правоотношението. От една страна тя цели да съхрани живота, здравето и работоспособността на полагащите труд, а от друга – да обезпечи пълноценно и ефективно изпълнение на трудовите задължения. Ползването на почивките и на отпуските става по предназначение, в натура, поради което те не могат да се компенсират с парични обезщетения, докато трае служебното правоотношение. Такава трансформация не е предвидена в закона, тъй като би заобиколила законоустановената им функция за възстановяване на работната сила. В хода на съществуващо правоотношение военнослужещият винаги може да реализира правото си на почивка по предвидения в закона ред, за разлика от отпуските, по отношение на които са въведени рестрикции относно начина на ползване и погасяването им по давност. Възможността за получаване на парична компенсация, която по своя характер представлява обезщетение за неизползвана почивка, възниква при прекратяване на правоотношението. ЗОВСРБ не съдържа изрична уредба по този въпрос, но той е принципно разрешен в общия нормативен акт – чл.136а, ал.5 от КТ. Начинът на изчисляването му е посочен в същия текст – компенсацията се заплаща като извънреден труд. Изложеното обосновава извода, че вземането възниква с прекратяване на правоотношението, и тъй като няма определен ден за изпълнение, то е безсрочно. Работодателят изпада в забава след покана по реда на чл.84 ал.2 от ЗЗД, на практика обикновено с подаването на искова молба в съда. Погасителната давност започва да тече от момента на прекратяване на служебното правоотношение. Следва да се прави разграничение между положения труд повече от нормативно определения при даване на двадесет и четири часови дежурства от военнослужещия/ т.е. работа при нормална продължителност на служебното време, което е надхвърлено с удължаването му/, който не е компенсиран с почивка, каквато хипотеза е предмет на настоящето тълкувателно дело, и полагането на извънреден труд, чието заплащане е уредено в чл.194 ал.3 и ал.4 и чл.196 ЗОВСРБ, както и в Наредба № Н118/19.12.12 г. на Министъра на отбраната. Във втората хипотеза заплащането се дължи като всяко възнаграждение за труд

- през месеца, следващ изтичането на периода за сумирано изчисляване на работното време /от едномесечен до шестмесечен/, за който е положен. Тогава настъпва падежът на вземането и военнослужещият може да го предяви съдебно в рамките на давностния срок по чл.358, ал. 2, т.3 във връзка с ал. 2 т.2, изр.2 от КТ.

По изложените съображения Общото събрание на Гражданската колегия

Р Е Ш И:

Вземането за заплащане на обезщетение на военнослужещ, положил труд повече от нормативно определения при даване на двадесет и четири часови дежурства, некомпенсиран с почивка, възниква от датата на прекратяване на служебното правоотношение. От този момент то става изискуемо и военнослужещият може да упражни правото си на иск. От същия момент започва да тече тригодишната погасителна давност по чл.358 ал.1, т.3 във връзка с ал.2, т.2 от КТ.

ПРЕДСЕДАТЕЛ на ОСГК,
И.Ф.ЗАМ.-ПРЕДСЕДАТЕЛ на ВКС и
РЪКОВОДИТЕЛ на Гражданска колегия:
ЕМАНУЕЛА БАЛЕВСКА.....

ПРЕДСЕДАТЕЛИ
на ОТДЕЛЕНИЯ:
и.ф.БРАНИСЛАВА ПАВЛОВА.....
МАРИЯ ИВАНОВА.....
ВАСИЛКА ИЛИЕВА.....

ЧЛЕНОВЕ:

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. МАРГАРИТА СОКОЛОВА..... | 5. СВЕТЛАНА КАЛИНОВА..... |
| 2. ВЕСКА РАЙЧЕВА..... | 6. ГЪЛЪБИНА ГЕНЧЕВА..... |
| 3. ПЛАМЕН СТОЕВ..... | 7. СНЕЖАНКА НИКОЛОВА..... |
| 4. ДИЯНА ЦЕНЕВА..... | 8. МАРИО ПЪРВАНОВ. – О.М..... |

9. ЕМИЛ ТОМОВ.....
10. АЛБЕНА БОНЕВА.....
11. СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА.....
12. ЖИВА ДЕКОВА.....
13. МИМИ ФУРНАДЖИЕВА.....
14. КАМЕЛИЯ МАРИНОВА.....
15. ЗДРАВКА ПЪРВАНОВА.....
16. ТЕОДОРА ГРОЗДЕВА.....
17. ИЛИЯНА ПАПАЗОВА.....
18. ЗОЯ АТАНАСОВА.....
19. ВЕЛИСЛАВ ПАВКОВ.....
20. ВЕСЕЛКА МАРЕВА.....
21. БОРИС ИЛИЕВ.....
22. БОЯН ЦОНЕВ.....
23. МАРГАРИТА ГЕОРГИЕВА.- **О.М.**.....
24. ДРАГОМИР ДРАГНЕВ.....
25. ВЛАДИМИР ЙОРДАНОВ.....
26. ГЕНИКА МИХАЙЛОВА.....
27. ДИМИТЪР ДИМИТРОВ.....
28. ЛЮБКА АНДОНОВА.....
29. ДАНИЕЛА СТОЯНОВА.....
30. ГЕРГАНА НИКОВА.....
31. МАЙЯ РУСЕВА.....
32. ЕРИК ВАСИЛЕВ.....
33. ГЕНОВЕВА НИКОЛАЕВА.....
34. ВАНЯ АТАНАСОВА.....
35. АЛЕКСАНДЪР ЦОНЕВ.....
36. РОЗИНЕЛА ЯНЧЕВА.....
37. ЕМИЛИЯ ДОНКОВА.....
38. ФИЛИП ВЛАДИМИРОВ.....
39. ДЕСИСЛАВА ПОПКОЛЕВА.....
40. МИЛЕНА ДАСКАЛОВА.....
41. ТАНЯ ОРЕШАРОВА.....
42. МАРИЯ ХРИСТОВА.....

О С О Б Е Н О М Н Е Н И Е

ТР№6 по т.дело №6/2017 г. на ОСГК на ВКС

Съображенията за особеното мнение накратко се свеждат до следното:

Според тълкувателното решение вземането за заплащане на обезщетение на военнослужещ, положил труд повече от нормативно определения при даване на двадесет и четири часови дежурства, некомпенсиран с почивка, възниква от датата на прекратяване на служебното правоотношение. От този момент то става изискуемо и военнослужещият може да упражни правото си на иск. От същия момент започва да тече тригодишната погасителна давност по чл.358 ал.1, т.3 във връзка с ал.2, т.2 КТ.

В мотивите на ТР е посочено, че удължаването на работното време /служебното време/ е общият случай на полагане на труд от военнослужещите, който превишава нормативно определената продължителност на работното време – чл.136 КТ, чл.194 ЗОВСРБ и Наредба № Н-18/19.12.12 г. на Министъра на отбраната. Същевременно се приема, че посочената наредба не е приложима в случая, защото следва да се прави разграничение между положения труд повече от нормативно определения при даване на двадесет и четири часови дежурства от военнослужещия /т.е. работа при нормална продължителност на служебното време, което е надхвърлено с удължаването му/, който не е компенсиран с почивка, каквато хипотеза е предмет на настоящето тълкувателно дело, и полагането на извънреден труд, чието заплащане е уредено в чл.194 ал.3 и ал.4 и чл.196 ЗОВСРБ, както и в Наредба № Н 18/19.12.12 г. на Министъра на отбраната.

Наредба № Н-18 от 19.12.2012 г. /ДВ, бр.2 от 8.01. 2013 г./ на Министъра на отбраната обаче е напълно приложима в разглежданата хипотеза относно възникването на вземането за заплащане на обезщетение на военнослужещ, положил труд повече от нормативно определения при даване на двадесет и четири часови дежурства, некомпенсиран с почивка. Тя е издадена по изричната делегация на разпоредбата на чл.194, ал.8 ЗОВСРБ. В раздел VII е уредено отчитането на служебното време при нормална продължителност, при увеличаване на нормалната дневна продължителност на служебното време и при дежурства на военнослужещите. Според чл.35 от Наредба № Н-18 от 19.12.2012 г. отчитането на служебното време при извършване на дежурства до 24 часа от военнослужещите, назначени на длъжности, за които носенето на дежурство се включва в основните функционални задължения, се извършва при сумирано изчисляване на служебното време на всеки военнослужещ в часове за всяко полугодие от календарната

година. Продължителността на служебното време за всяко полугодие от календарната година се определя като сбор от месечната продължителност на служебното време в часове за всеки един от месеците в полугодията по реда, определен в чл.3.

Смисълът на тази разпоредба е, че за отработените часове в повече след сумирането в края на полугодията на военнослужещия, изпълняващ дежурства с продължителност до двадесет и четири часа, се дължи възнаграждение, защото трудът по неговото служебно правоотношение винаги е възмезден. По тази причина не може да бъде споделен направеният извод в мотивите на ТР, че „Ползването на почивките и на отпуските става по предназначение, в натура, поради което те не могат да се компенсират с парични обезщетения, докато трае служебното правоотношение. Такава трансформация не е предвидена в закона, тъй като би заобиколила законоустановената им функция за възстановяване на работната сила. В хода на съществуващо правоотношение военнослужещият винаги може да реализира правото си на почивка по предвидения в закона ред, за разлика от отпуските, по отношение на които са въведени рестрикции относно начина на ползване и погасяването им по давност.“

Очевидно е, че с оглед спецификата на изпълняваните служебни функции, военнослужещият не разполага с правни средства да наложи ползването на необходимата почивка, тъй като разпоредбата на чл.136а, ал.4, изр. второ КТ не може да се приложи.

Законодателят възприема извънредния труд като неблагоприятно явление, поради което го забранява по принцип /чл.143, ал.2 КТ/. Затова правната уредба на извънредния труд има преди всичко закрилна функция. Извънредният труд се полага през време, което поначало има за социално предназначение не извършване на работа, а възстановяване на изразходваната в процеса на труда работна сила. Чрез извънредния труд се повишава психическото натоварване на работната сила в граници, над които настъпва вече преумора, свръхнатоварване и се отнема възможността да се работи следващия период при същото нормално състояние на силите и здравето. Това води до преумора, заболявания и трудови злополуки, до износване на работната сила, нарушаване ритъма на жизнената дейност на човешкия организъм. Полагането на извънреден труд причинява и неблагоприятни резултати, тъй като намалява производителността на труда. Ето защо предотвратяването, или поне намаляването на извънредния труд, е в интерес на двете страни в правоотношението и правният режим на извънредния труд има за задача да обезпечи опазване на здравето на служителя и предоставяне на възможности за възстановяване на работната сила в разумен срок след полагането на такъв труд. Директното заплащане на положените в повече часове работно/служебно/ време, макар на пръв поглед да е изгодно за двете страни, всъщност насърчава полагането на

извънреден труд и води до посочените по-горе неблагоприятни последици. Следователно принципната забрана за полагане на извънреден труд води до извода, че пред заплащането на отработените в повече часове трябва да се предпочете компенсирането на удълженото работно време с почивка, която да даде възможност за възстановяване на работната сила.

В конкретния случай положените в повече часове служебно време от военнослужещите не трябва да се третира като извънреден труд, тъй като даването на 24-часови дежурства е основната им функция, включена в правоотношението. Затова удължаването на служебното време не е извънредно обстоятелство, а предварително може да се предвиди. Това означава, че се касае не за извънреден труд, а за удължено работно време, поради което следва да се приложи съответно разпоредбата на чл.136а, ал.4, изр. първо КТ. Ако отработените в повече часове при шестмесечното сумирано отчитане на служебното време не са компенсирани с почивка, то след като военнослужещият не разполага с правни средства да наложи ползването на необходимата почивка, на последния се дължи възнаграждение за положения труд, защото той придобива потестативното право да трансформира вземането си за компенсация с почивка в парично вземане. Такова разрешение би съответствало на действащата позитивноправна уредба на служебните правоотношения с военнослужещите при даването на 24-часови дежурства и би било в интерес на всички. При него не се отлага справедливото уреждане на евентуален спор до момента на прекратяване на служебното правоотношение, което може да отнеме години и затова е неприемливо. Възможно е военнослужещият да бъде принуден примерно двадесет и повече години да не си получава нормативно определената почивка. Това е изцяло във властта на компетентния орган да му я предостави или не и по никакъв начин не зависи от волята на военнослужещия. Да се изчаква целият този период, който е повече или по-малко продължителен, през който военнослужещият да не получава нито почивка, нито парична компенсация за простирането на работната сила, или пък да получи в края на военната си служба, преди прекратяване на правоотношението, всички дължими почивки с цел икономия на бюджетни средства - за да се избегне плащането на парично обезщетение в голям размер, е очевидно несправедливо. Необходимостта от баланс на възможностите за ефективна защита на правата и изискванията на военната служба налага да бъде призната възможността на военнослужещия да трансформира правото си на почивка във вземане за парично обезщетение, ако то не бъде удовлетворено от съответния компетентен орган в разумен срок. Макар реалното изпълнение на задълженията по служебното правоотношение да е основополагащ принцип, при липсата на правна възможност длъжникът да бъде принуден да изпълни дължимото в разумен срок, следва да се признае правото на кредитора да иска обезщетение вместо изпълнение. Ето защо, след изтичането на съответния шестмесечен период за сумирано отчитане

на служебното време, на военнослужещия трябва да бъде признато правото му да претендира обезщетение в размер на паричното възнаграждение за положения извън установеното за него работно време труд. При това положение вземането става изискуемо заедно с основното възнаграждение за месеца, следващ края на шестмесечния период за сумирано отчитане на работното време, в който не е извършена дължимата компенсация с почивка. От същия момент започва да тече погасителната давност за вземането, а работодателят изпада в забава и дължи законната лихва.

Възприетата теза в ТР повдига и още въпроси, между които и тези дали с такова тълкуване може да бъде спазена изричната разпоредба на чл.139 ЗОВСРБ, според която приемането и изпълнението на военна служба от военнослужещите се основава на принципа на недопускане на дискриминация и осигуряване на равни възможности за професионална реализация съгласно предварително установени изисквания и критерии за заемане на длъжности във въоръжените сили. С възприетото тълкуване на практика се поставят в по-благоприятно положение тези военнослужещи, които работят при дневно изчисляване и нормална дневна /осемчасова/ и седмична /четиридесетчасова/ продължителност на служебното време при петдневна работна седмица, които според ТР могат да предявят вземанията си за неизплатено парично възнаграждение за извънреден труд по време на военната служба, а не чак след прекратяването на правоотношението.

С такова тълкуване едва ли се изпълнява и широко застъпеното изискване от практиката на СЕС за съобразено тълкуване при повдигнат за тълкуване въпрос, свързан с Общностното право и въобще при спорове относно съответствието с общия смисъл и цел на даден общностен акт. Нито в българското и правото на ЕС, нито в международното право се допуска възможност за тълкуване, което не осигурява равенство пред закона; равенство в третирането и ефективна защита срещу дискриминацията. Въпросите за задължението за съобразено тълкуване с Общностното право не се отнасят само до защитата от дискриминация. Така например в решение от 15.07.2021 г. по дело № С-742/19 на СЕС /голям състав/ е прието, че член 1, параграф 3 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време във връзка с член 4, параграф 2 ДЕС трябва да се тълкува в смисъл, че упражнявана от военнослужещ дейност по носене на дежурство е изключена от приложното поле на тази директива само в изрично посочени случаи: или когато тази дейност се осъществява в рамките на първоначално обучение, оперативно обучение или същинска военна операция; или когато представлява толкова специфична дейност, че не се поддава на схема за ротация на персонала, позволяваща да се осигури спазването на изискванията на посочената директива; или когато с оглед на всички

релевантни обстоятелства е видно, че тази дейност се изпълнява в рамките на изключителни събития, които поради своята тежест и мащаб изискват приемането на мерки, абсолютно необходими за защитата на живота, на здравето и на безопасността на обществото, чието надлежно изпълнение би било застрашено, ако трябва да се спазват всички изисквания, установени в посочената директива; или когато прилагането на посочената директива към такава дейност, чрез задължаване на съответните органи да въведат схема за ротация или за планиране на работното време, би могло да се осъществи само в ущърб на същинските военни операции.

В случая разглежданите хипотези в ТР не са изключени от приложното поле на директивата. Директива 2003/88 има за цел да определи минималните изисквания, предназначени да подобрят условията на живот и труд на работниците посредством сближаване на националните законодателства, отнасящи се по-конкретно до продължителността на работното време. С тази хармонизация на равнището на Европейския съюз в областта на организацията на работното време се цели да се гарантира по-добра защита на безопасността и здравето на работниците, като за тях се предвидят минимална продължителност на почивката — по-специално на междудневната и междуседмичната почивка — както и подходящи почивки по време на работа, и като се предвиди максимална граница за продължителността на седмичното работно време. Освен това разпоредбите на Директива 2003/88 уточняват основното право на ограничаване на максималната продължителност на труда и на периоди на междудневна и междуседмична почивка, изрично прогласено в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз и поради това трябва да се тълкуват с оглед на посочения член /решение от 17 март 2021 г., *Academia de Studii Economice din București*, C-585/19, EU:C:2021:210, т. 37/. От това по-специално следва, че разпоредбите на Директива 2003/88 не могат да се тълкуват стеснително в ущърб на правата, които работниците черпят от тази директива /решение от 9 март 2021 г., *Radiotelevizija Slovenija*, C-344/19, EU:C:2021:182/.

По изложените съображения отговорът на поставения за тълкуване въпрос би следвало да бъде в следния смисъл: Вземането на военнослужещ, положил труд повече от нормативно определения при даване на 24-часови дежурства, не е парично възнаграждение за извънреден труд. Това е труд, положен при удължено служебно/работно/ време, който подлежи на компенсирание с почивка. На военнослужещия се дължи компенсирание на положения в повече труд през нормативно определения шестмесечен период за сумирано отчитане на работното време. Когато това не е направено, военнослужещият не разполага с правни средства да наложи ползването на необходимата почивка. Затова след изтичането на периода за сумирано отчитане на работното време, той може да претендира за възнаграждение като при извънреден труд. Вземането

става изискуемо заедно с основното възнаграждение за месеца, следващ края на шестмесечния период за сумирано отчитане на работното време, в който не е извършена дължимата компенсация. От същия момент започва да тече погасителната давност за вземането.

съдия Марио Първанов
съдия Маргарита Георгиева