



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
МИНИСТЕРСТВО НА ФИНАНСИТЕ

Изх. № 11-03-8  
София, 15.02.2019 г.

КОНСТИТУЦИОНЕН СЪД

Вх. № 45 КЛ  
Дата 15.02.19

ДО

КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД  
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

СТ А Н О В И Щ Е

ОТ ВЛАДИСЛАВ ГОРАНОВ - МИНИСТЪР НА ФИНАНСИТЕ  
ПО КОНСТИТУЦИОННО ДЕЛО № 16/2018 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛ,

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

Конституционният съд с две определения от 15 януари 2019 г., постановени по конституционно дело № 16/2018 г. и присъединеното към него конституционно дело № 2/2019 г., е допуснал за съвместно разглеждане по същество искането на президента на Република България за установяване на противоконституционност на разпоредбите на чл. 96 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г. (обн., ДВ, бр. 103 от 13.12.2018 г., в сила от 01.01.2019 г.) (ЗДБРБ за 2019 г.) поради противоречие с чл. 51, ал. 1 и чл. 4, ал. 1 от Конституцията, на § 14, т. 1, 2, 3, б. „а“ и на § 15 от преходните и заключителни разпоредби на ЗДБРБ за 2019 г., поради противоречие с чл. 116, ал. 1, чл. 6, ал. 2 и чл. 4, ал. 1 от Конституцията, и искането на омбудсмана на Република България за обявяване на противоконституционност на § 14 от ЗДБРБ за 2019 г., с която се създава нова т. 8 към чл. 7, ал. 2 от Закона за държавния служител (ЗДСл), и на разпоредбата на § 15 от ПЗР на ЗДБРБ за 2019 г., и основание чл. 20а, ал. 1 от Правилника за организацията и дейността на Конституционния съд е конституирал министъра на финансите като заинтересована страна по делото.

С оглед предоставената ми възможност и в определения 30-дневен срок изразявам становище, че не споделям изложените в искането на президента и в искането на омбудсмана мотиви за противоконституционност на оспорените законови норми като необосновани и неоснователни и посочвам следните съображения и аргументи конкретно по отделните твърдения на искателите:

**1. По искането на президента на Република България за установяване на противоконституционност на чл. 96 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г.**

Оспореният чл. 96 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г. предвижда, че разпоредбата на чл. 11, ал. 1, т. 3 от Закона за Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система (ЗДФГУДПС) не се прилага за приходите от първоначално концесионно възнаграждение по договора за възлагане на концесия за строителство на обект „Гражданско летище за обществено ползване София“ – публична държавна собственост.

В искането на президента се твърди, че разпоредбата не съответства на същността на правото на обществено осигуряване по чл. 51, ал. 1 от Конституцията, чиято сърцевина е социалната сигурност, както и на принципа на правовата държава по чл. 4, ал. 1, чийто присъщ елемент е предвидимостта на нормативното регулиране. Според искателя е нарушен и принципът на социалната държава, който изисква законите да гарантират социалната сигурност.

**1.1. Относно твърдяното противоречие с чл. 51, ал. 1 от Конституцията.**

Разпоредбата на чл. 51, ал. 1 от Конституцията прогласява като основно право на гражданите правото на обществено осигуряване и социално подпомагане, без да указва реда, начина, принципите и системата за неговото осъществяване и практическо прилагане. Защитата на това право включва задължението на държавата да създаде по законодателен път система за обществено осигуряване и да гарантира реализацията на осигуряването в съответните форми, когато условията за получаване на съответните плащания са настъпили. Законодателят в пристия Кодекс за социално осигуряване (КСО) създава структурата на социалноосигурителната система в България, като възприема тристълбовия модел на пенсионна система, който включва държавното обществено осигуряване, допълнителното задължително пенсионно осигуряване и допълнителното доброволно осигуряване, като установява принципа на задължителност. Уреждайки държавното обществено осигуряване

като задължително, законодателят е направил необходимото за осъществяването на конституционното право на общественото осигуряване като е създал нормативна система с подходяща структура и принципи на осигуряване /арг. Решение № 21 от 1998 г. по к. д. № 18/1997 г., Решение № 5 от 2000 г. по к. д. № 4/2000 г., Решение № 10 от 2012 г. по к. д. № 15/2011 г. и др./.

Съгласно чл. 1, ал. 2 от ЗДФГУДПС фондът има за цел постигане и гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система чрез акумулиране, инвестиране и трансфериране на допълнителни средства към бюджета на държавното общественото осигуряване за фонд „Пенсии“. Безспорно е, че фондът с неговото създаване е заложен като част от концепцията за развитие на пенсионната система. Съществуването или не на фонда обаче не би могло да се разглежда като предопределящо за осъществяването на правото на гражданите на общественото осигуряване. Фондът е само един от съпътстващите инструменти, които законодателят е приел да ползва за целите на социалната политика на държавата, наред и в допълнение на основните. Установеният в Конституцията обществен модел на осигуряване е гарантиран чрез принципите и правилата на Кодекса за социално осигуряване. Освен това приходите от концесии, отчетени по държавния бюджет, видно от чл. 11 на ЗДФГУДПС, не са единствените приходоизточници на фонда, а и в случая не се изключват всички постъпления от концесии през 2019 г., а само и единствено приходите от първоначално концесионно възнаграждение по договора за възлагане на концесия за строителство на обект „Гражданско летище за обществено ползване София“, т.е. касае се за възможен приходоизточник с еднократен характер.

В този смисъл не могат да бъдат споделени твърденията на искателя, че с разпоредбата на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. законодателят се отклонява недопустимо от принципите на социалната държава и застрашава упражняването на конституционно гарантираното право на гражданите на социално осигуряване. Оспорената разпоредба на чл. 96 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г. не засяга нито един от бележите на общественото осигуряване, детайлно изброени в мотивите към Решение № 9 от 2017 г. по к. д. № 9/2016 г.

Създаването и функционирането на Държавния фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система (ДФГУДПС) не би могло да се разглежда като необходим и очакван елемент за ефективното реализиране на правото на общественото осигуряване по чл. 51, ал. 1 от Конституцията, а представлява само една от възможните мерки, които могат да се прилагат от държавата за гарантиране на неотменимото право за социална защита на гражданите. Конкретната нормативна регламентация за статута, приходоизточниците и

функционирането на ДФГУДПС, както и последващата ѝ промяна и дори отмяна, не би следвало да се разглежда сама по себе си при преценката за конституционност, без да се държи сметка за ефекта и взаимовръзката ѝ с нормативната регламентация на останалия комплекс от мерки и условия, въведени за ефективното гарантиране на социалните права на гражданите. Държавният фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система е създаден през 2008 г. Твърдението, че е конституционно необходим елемент за ефективното реализиране на правото на обществено осигуряване по чл. 51, ал. 1 от Конституцията означава да се обоснове, че липсата на такъв фонд със заложените обхват на приходоизточници или изключването на конкретен приходоизточник би довела до обективна невъзможност за ефективното реализиране на правото на обществено осигуряване.

Държавният фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система е създаден като допълнителен буфер и източник за подкрепа на пенсионната система. Следва да се има предвид, че държавната пенсионна система функционира като част от публичните финанси и е елемент на бюджетната рамка, което означава, че финансирането на фондовете на държавното обществено осигуряване се осъществява в рамките на консолидираната фискална програма, включително и от държавния бюджет, част от който е и ДФГУДПС. По този начин се гарантира конституционното право на гражданите на социална защита, като се използват всички източници и инструменти за осигуряване на публични блага и услуги, в т.ч. и чрез оптимизиране и преструктуриране на разходи.

Държавният фонд за гарантиране устойчивост на държавната пенсионна система по статут не е осигурителен фонд, а по силата на чл. 1, ал. 3 от Закона за ДФГУДПС е обособена част от централния бюджет (т.е. част от държавния бюджет). Възприетият статут и обхват на приходоизточниците на фонда по-скоро следва да се разглеждат като избор по целесъобразност измежду многото възможни подходи на държавата за конкретен механизъм в рамките на държавния бюджет за подкрепа на пенсионната система, насочен само към акумулиране и управление на средства, но не и за създаване на нови приходоизточници. Проблемът за финансиране на нарастващите разходи на пенсионната система е предизвикателство пред цялата система на публичните финанси. Обособяването на фонд за инвестиране и извличане на доходност, какъвто е ДФГУДПС, представлява в крайна сметка само една (макар и важна) административно-финансова и бюджетна мярка на сегрегирането на даден публичен ресурс, тъй като в крайна сметка това обособяване има за ефект само преразпределение и запазване на съществуващи публични ресурси и не води до генерирането на нови постъпления за публичната сфера.

Такава една мярка сама по себе си не може да служи в подкрепа на устойчивостта на пенсионната система, ако не е съпроводена и от мерки на фискалната, икономическата и социалната политика, които държавата би следвало да предприема за ефективна гаранция на конституционното право на социална защита, като например мерки за разширяване на приходната база на публичните финанси, оптимизиране на публичните разходи, включително и чрез реструктуриране на публичните разходи и насочване на освободените средства за пенсионната система, регулация на социално-осигурителните отношения, политика на осигуряване на достъпност до важни публични блага и обществени услуги и др. Устойчивостта на държавната пенсионна система е зависима от устойчивостта на цялата сфера на публичните финанси, поради което мерки и регламентация, насочени в подкрепа на публичните финанси, пряко или индиректно рефлектират и върху пенсионната система (например редица от фискалните правила по Закона за публичните финанси, въведени в изпълнение на *Директива 2011/85/ЕС на Съвета от 8 ноември 2011 г. относно изискванията за бюджетните рамки на държавите членки*).

След като фондът е създаден само за да акумулира (абсорбира) и управлява публични средства от съществуващи приходоизточници и размерът на пенсионните права на гражданите въобще не зависят и не се определят (изцяло или частично) от размера на акумулирания ресурс във фонда и неговото управление (така, както зависят от фондовете за допълнително задължително и доброволно пенсионно осигуряване), от разпоредбите на Конституцията не би могло да се обоснове като конституционно задължение на държавата както създаването на конкретен фонд в подкрепа на държавната пенсионна система, така и целевото определяне на конкретни приходоизточници за такъв фонд.

В искането на президента за установяване на противоконституционност на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. не е обоснован какъвто и да било конкретен негативен ефект върху останалите мерки и условия, не са посочени кои са мерките и условията, върху които ще рефлектира негативно тази разпоредба, нито е аргументирано, че негативното въздействие е от такова естество, че непосредствено да възпрепятства ефективното упражняване на неотмиснимите социални права. Неоснователно се твърди в искането, че разпоредбата на чл. 96 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г. не съответства на същността на правото на обществено осигуряване по чл. 51, ал. 1 от Конституцията, чиято сърцевина е социалната сигурност, доколкото съществуването или липсата на ДФГУДПС със заложения обхват на приходоизточници или изключването на конкретен приходоизточник не би могло да бъде предпоставка за ефективното реализиране на правото на обществено осигуряване.

Следва да се отчете обстоятелството, че устойчивостта на държавната пенсионна система зависи основно от редица други фактори – икономически, демографски, пазарни и др., и тяхното влияние се управлява чрез прилагането от държавата на различни комплексни мерки - за ограничаване на негативните демографски тенденции, за подобряване събираемостта на задължителните осигурителни вноски и намаляване дефицита в бюджета на държавното обществено осигуряване, за регулиране на трудовите и социално-осигурителните отношения, които се реализират чрез различни инструменти – подкрепа на заетостта, насърчаване на раждаемостта, увеличаване на дела на населението в работоспособна възраст, въвеждане на по-строги критерии и механизми за контрол при отпускането на пенсии за инвалидност и др.

В тази връзка обособяването на фонда е само една от съпътстващите мерки, които законодателят е приел да ползва за постигането на социална сигурност, но тя няма ключово значение за устойчивостта на пенсионната система, ако не е съпроводена и от мерки на фискалната, икономическата и социалната политика, които държавата предприема за гаранция на конституционното право на социална защита.

В заключение не считам, че оспорената разпоредба на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. е противоконституционна, доколкото създаването на ДФГУДПС, който по статут не е осигурителен фонд, би могло да се разглежда като елемент за ефективното реализиране на правото на обществено осигуряване на гражданите.

## **1.2. Относно твърдяното противоречие с чл. 4, ал. 1 от Конституцията.**

Не споделям виждането, че оспорваната разпоредба на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. противоречи на чл. 4, ал. 1 от Конституцията, изразяващо се в несъответствие с принципа на правовата държава, като в тази връзка посочвам мотивите на Решение № 10 от 2012 г. по к. д. № 15/2011 г.: *„Предвидимостта е изискване към формирането и осъществяването на законодателната политика. Предвидимостта на правното регулиране е признак на правната сигурност, а оттук - и на самата правова държава. Едновременно с това обаче съдът отчита, че този признак не следва да се абсолютизира – съвременният конституционализъм както в България, така и по света не посочва изрично такова изискване към законодателя... Такива изменения са приемливи, стига социалната държава да изпълнява задълженията си, като създава условия за осъществяване на основните права на гражданите в социалната сфера.“*

Твърдението за нарушаване на принципа на правовата държавата не може да бъде споделено поради следните причини:

а) разпоредби, подобни на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г., фигурираха в предишните три закона за държавния бюджет (напр. чл. 101 от ЗДБРБ за 2016 г., чл. 99 от ЗДБРБ за 2017 г. и чл. 94 от ЗДБРБ за 2018 г.), т.е. държавата в продължение на три години последователно е заявявала намеренията за такава промяна;

б) изключването със закона за държавния бюджет за съответната година или с друг закон на действието на трайно уредена законова норма по принцип е правно допустимо, доколкото в конкретната година или период уреждането на обществените отношения могат да обуславят временно да се възприеме друг подход на регламентация, което е в обхвата на преценката по целесъобразност, с която законодателят разполага;

в) разпоредбата допуска изключение само за приходите от конкретна концесия, (и то само за частта, която ще постъпи през 2019 г., за следващите години постъпленията от тази концесия по общия ред ще постъпват във фонда), т.е. приходите от концесия по останалите договори ще продължат да бъдат приходоизточник на фонда за 2019 г. и следващите години.

В искането ефектът от разпоредбата на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. се разглежда изолирано и избирателно, без да се взема предвид действието на § 3 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за ДФГУДПС. Твърди се, че с разпоредбата на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. неправомерно се отклоняват приходоизточници на ДФГУДПС, но не се посочва, че като компенсираща мярка за неполучения приход държавата едновременно с това се въздържа да упражни (извън случаите на чл. 129, ал. 15 от КСО) възможността за трансфериране на средства от ДФГУДПС за покриване на разходи на фонд „Пенсии“ след изтичане на срока по § 3 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за ДФГУДПС както през 2018 г., така и за 2019 г. (в ЗДБРБ за 2018 г. и 2019 г. не е предвиден трансфер за сметка на ДФГУДПС). Чисто технически, идентичен финансов ефект за ДФГУДПС би се постигнал, ако вместо изричната разпоредба на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. държавата би упражнила възможността за трансфериране на средства от ДФГУДПС в размер, съпоставим с приходите от съответната концесия поради изтичане на срока по § 3 от преходните и заключителни разпоредби на Закона за ДФГУДПС. При този вариант средствата от концесията биха постъпили в ДФГУДПС, но средства в същия размер биха намалили ресурса на фонда, т.е. крайният резултат за активите (паричните средства) на фонда ще е един и същ, както при прилагането на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г.

В случая, предвид всичко изложено по-горе относно основното право на гражданите на обществено осигуряване и относно фонда, доколкото не се нарушават нито правната, нито икономическата сигурност на осигурените лица, да се сподели виждането, че с оспорената разпоредба на чл. 96 от ЗДБРБ за 2019 г. се накърнява принципът на правовата държава би

довело именно до „абсолютизиране“ на този признак на правната сигурност (предвидимостта на правното регулиране), респ. на правовата държава.

**2. По исканията на президента на Република България и на омбудсмана на Република България за установяване на противоконституционност на чл. 7, ал. 2, т. 8, чл. 84а, ал. 1, т. 1, чл. 103, ал. 1, т. 4 от Закона за държавния служител и на § 15 от ЗДБРБ за 2019 г.**

В исканията се твърди, че с въвеждането на нова несъвместимост при назначаване на държавни служители - упражнено право на пенсия по чл. 68, 68а, 69 или чл. 69б от Кодекса за социално осигуряване, и предвиждането на ново прекратително основание на служебното правоотношение въз основа на тази несъвместимост в чл. 103, ал. 1, т. 4 от Закона за държавния служител (ЗДСл), се надхвърля конституционно определената рамка на чл. 116, ал. 1 от Конституцията на Република България. Твърди се също така, че се нарушава и конституционният принцип на равнопоставеност пред закона, прогласен в чл. 6, ал. 2 от Конституцията, поради нееднакво третиране на лицата в зависимост от правното основание за тяхното пенсиониране и поради предвиденото изключение по отношение на лицата, работещи по служебно правоотношение при условията на чл. 15, ал. 1, чл. 81в, ал. 6 и чл. 84а от ЗДСл. Поддържа се още, че въвеждането на ново прекратително основание и прилагането на въведената нова несъвместимост към служебни правоотношения, възникнали преди влизането на Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г. в сила, не съответства на прогласения в чл. 4, ал. 1 от Конституцията принцип на правовата държава. В искането на омбудсмана освен вече изложените се съдържат и твърдения за противоречие с чл. 1 от Протокол № 1, чл. 8 и чл. 14 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи (КЗПЧОС).

Изложешите в исканията аргументи в подкрепа на твърденията за противоречие на посочените разпоредби с норми от Конституцията и от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи не могат да бъдат споделени като обосновани и основателни по следните съображения:

С атакуваните изменения законодателят създава нова т. 8 в чл. 7, ал. 2 от ЗДСл, съгласно която не може да бъде назначавано за държавен служител лице, упражнило правото си на пенсия по чл. 68, 68а, 69 или 69б от Кодекса за социално осигуряване, освен при условията на чл. 15, ал. 1, чл. 81в, ал. 6 и чл. 84а. Съответно в основанията за прекратяване на служебните правоотношения в чл. 103, ал. 1, т. 4 законодателят уточнява допълнително,



че когато несъвместимостта е по чл. 7, ал. 2, т. 8, служебното правоотношение се прекратява с едномесечно предизвестие. Оспорваният като противоконституционен § 15 от преходните и заключителни разпоредби на ЗДБРБ за 2019 г. предвижда, че служебните правоотношения на държавните служители по ЗДСл., назначени към датата на влизането в сила на този закон, които са упражнили правото си на пенсия по чл. 68, 68а, 69 или 69б от Кодекса за социално осигуряване, се прекратяват от органа по назначаването с едномесечно предизвестие.

### **2.1. Относно твърдяното противоречие с чл. 116, ал. 1 от Конституцията.**

Не споделям изложеното в исканията твърдение, че въведеното допълнително изискване по повод изпълнението на държавната служба в Закона за държавния служител, а именно да не може да бъде назначавано за държавен служител лице, което е упражнило правото си на пенсия по чл. 68, 68а, 69 или 69б от Кодекса за социално осигуряване, освен при условията на чл. 15, ал. 1, чл. 81в, ал. 6 и чл. 84а от Закона за държавния служител, нарушава конституционно заложените основни характеристики по отношение на статута на държавния служител по чл. 116, ал. 1 от Конституцията. Единствените изисквания, които конституционният законодател е преценил за важни до степен, налагаща да бъдат конституционно закрепени с разпоредбата на чл. 116, ал. 1, предвиждат държавният служител да е изпълнител на волята и интересите на нацията, като се ръководи единствено от закона и бъде политически неутрален, без да се определят ред и условия за изпълнението им. Нещо повече, именно от конституционната разпоредба на ал. 2 на същия чл. 116 произтича задължението и възможността със закон да се определят условията, при които държавните служители се назначават и освобождават от длъжност. По своята същност направените промени в Закона за държавния служител, който е специален закон по отношение нормативната уредба на възникването, съдържанието и прекратяването на служебните правоотношения между държавата и държавния служител, както и по повод изпълнението на държавна служба, не противоречат на конституционно заложените изисквания към държавните служители, а напротив - допълват ги с оглед гарантиране на обществения интерес. В тази връзка не намирам съдържателни мотиви предложените и обективирани в правни норми от държавата, в качеството на работодател, допълнителни условия за заемането на държавна служба за отделни категории служители, да са несъвместими с конституционно определените такива.

Определянето на изисквания, освен ако не са изрично предвидени в Конституцията, респ. въвеждането на условия за несъвместимост към лицата, чрез които държавата ще упражнява държавно-властническите си правомощия, е въпрос на законодателна преценка по

целесъобразност, която се формира с оглед конкретното състояние на обществените отношения, в зависимост с от динамиката на развитие на тези отношения и е в отговор на обществена потребност в определен момент. В този смисъл твърдяното противоречие на оспорените разпоредби от ЗДСл с нормата на чл. 116, ал. 1 от Конституцията не може да бъде споделено, доколкото законовите разпоредби са следствие и в изпълнение на правото на обикновения законодател да определи условията, при които държавните служители се назначават и освобождават от длъжност, възложено с ал. 2 на чл. 116 от Конституцията. Двете алинеи на чл. 116 целят регулиране на различни аспекти на държавната служба-разпоредбата на чл. 116, ал. 1 от Конституцията е насочена към същинското изпълнение на службата от страна на държавния служител и определя основните белези на поведението и действията на държавния служител, а предмет на нормата на ал. 2 на чл. 116 е създаването на делегация за уредба на конкретни отношения (назначаване и освобождаване от длъжност, членуване в политически партии и синдикални организации, право на стачка), в изпълнение на която са приети и оспорените разпоредби от ЗДСл.

По различни поводи Конституционният съд е имал възможност да се произнесе, че стабилност, включително и в конституционното право, не означава непроменимост на уредбата на отношенията, която трябва да е съобразена с потребностите и процесите на социалния живот. *„Възлагането от Конституцията на закон и изпълнението от този закон на изискването да даде определена уредба на обществени отношения несъмнено включва промени в уредбата, осъществявани по законов ред.“* (арг. мотивите към Решение № 13 от 2010 г. по к. д. № 12/2010 г.). Законодателят, когато действа в рамките на конституционно определената му компетентност, каквато в случая е налице съгласно делегацията на чл. 116, ал. 2 от Основния закон, преценява по целесъобразност и приема законово решение, мотивирано от конкретните социално-икономически условия на обществото.

## **2.2. Относно твърдените противоречия с чл. 6, ал. 2 от Конституцията.**

Не може да бъде споделено и твърдението в искането на президента за противоречие с чл. 6, ал. 2 от Конституцията. С оспорените разпоредби не се засяга принципът за равенство на гражданите пред закона, доколкото този принцип не изключва правото на законодателно установяване на конкретни изисквания за заемане на определени постове и длъжности. На действащото законодателство са познати множество законови решения, въвеждащи различни условия и изисквания за заемане на публични длъжности, които ограничават по различен начин и в различна степен права на лицата. Равенството на всички граждани пред закона по смисъла на чл. 6, ал. 2 от Конституцията означава равенство пред всички нормативни актове

(арг. Решение № 14 от 1992 г. по к. д. № 14/1992 г.). В мотивите на Решение № 8 от 2017 г. по к. д. № 1/2017 г. съдът постановява: „Неминуемо, когато се приема нов или се изменя и допълва действащ закон, е възможно за в бъдеще да се променят обхватът и условията за упражняване на законово регламентирани права и свободи. Възможно е също така, те да отпаднат и вместо тях или заедно с тях, да се уредят нови права и задължения. Законодателят не може да бъде ограничен завинаги да не променя законоустановени права и свободи, защото така не би могъл да адаптира правото към изменящите се обществени отношения.“

В правомощията на законодателя по чл. 116, ал. 2 от Конституцията е да определи различни условия както за заемането, така и за прекратяването на държавната служба, както и да предвиди изключения, съобразно специфичния ѝ характер. За различните категории държавни служители (напр. по ЗДСл, Закона за отбраната и въоръжените сили, Закона за Министерството на вътрешните работи, Закона за дипломатическата служба, Закона за Държавна агенция „Национална сигурност“ и др.) са регламентирани също така и различни изисквания за назначаване и освобождаване от длъжност, различни механизми за определяне на трудовото възнаграждение, различни режими за социално осигуряване, различни условия за придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и пр. В този смисъл, законодателят с направените промени в Закона за държавния служител е поставил допълнителни изисквания за заемането на държавна служба за една категория държавни служители, тези по ЗДСл, като в този обхват не са включени останалите, напр. учители, съдии, прокурори, следователи, както и работещите при условията на първа и втора категория труд, които имат различни по смисъл и съдържание трудово-осигурителни режими. В тази връзка, още изначално законодателят е поставил разлики при условията и режимите при заемането и изпълнението на държавна служба в съответствие с относимите специфики за нея, поради което считам, че не намира опора и е несъдържателно да се излага твърдение за нарушаване на принципа за равенство в конкретната ситуация, свързана с разпоредбите на § 14 и § 15 от преходните и заключителните разпоредби на ЗДБРБ за 2019 г.

Във връзка с настоящото производство представям на вниманието Ви изготвен сравнителен анализ на европейските норми, регулиращи процесните обществени отношения, от който се установява, че в националните правила за изпълнение на държавна служба на редица държави от ЕС съществуват различни „ограничителни“ режими по отношение на възрастта, до която може да се заема държавна служба и едновременно да се получава заплата и пенсия. Проследяването на практиките в страните-членки на ЕС показва, че в някои държави съществуват изцяло или частични ограничения за заемане на определени публични длъжности от лица, които са упражнили правото си на пенсия. В Латвия при

достигане на пенсионна възраст (65 години) от държавния служител ръководителят на институцията има правото да удължи работата на държавна служба с не повече от 2 години. В Чехия при достигането от държавния служител на 70-годишна възраст правоотношението трябва да бъде прекратено, като е възможно след това да се работи на друго правно основание (напр. трудов договор). В Румъния е дадена възможност на държавния служител въз основа на писмено искане и след одобрение от ръководителя на институцията/органа да остане на публична позиция за максимум 3 години. В Унгария държавната служба се прекратява при достигане на пенсионна възраст (65 години). В случай че лицето е упражнило правото си на пенсия и продължава да работи на държавна служба, няма право да получава пенсия по време на този период. В Литва съгласно влезлите в сила законодателни промени от 1 януари 2019 г. държавният служител се освобождава от държавна служба при достигане на пенсионна възраст (65 години), като е възможно след това отново да работи по срочен трудов договор за наставничество за не повече от 2 години. В Хърватия държавните служители, които са упражнили правото си на пенсия, не могат да продължат да заемат длъжности в държавната служба с изключение на случаите, когато са упражнили правото си на пенсия за инвалидност поради частична загуба на работоспособност.

В други държави са приложени ограничения относно размерите на получаваната заплата и/или пенсия. В Ирландия ако лице, получаващо пенсия от държавна или публична служба, бъде назначено отново на държавна или публична служба, пенсията му не се изплаща до размера на възнаграждението за длъжността, а в случай на доброволно ранно пенсиониране правото на пенсия се прекратява. Във Великобритания практиката е подобна на Ирландия - получаваната пенсия за държавна служба се намалява, ако лицето бъде назначено отново на държавна или публична служба. В Естония може да се получава и пенсия, и заплата, като съществува разлика в данъчното облагане.

В заключение международните практики показват, че са приложими различни модели, свързани с правото на упражняване на труд в държавната администрация след придобиване право на пенсия, включително са установени ограничения изцяло или частично за заемане на определени публични длъжности от лица, които са упражнили правото си на пенсия, или ограничения относно размерите на получаваните възнаграждения и/или пенсии.

Във връзка с изложеното е видно, че с приетите норми в ЗДСл не се нарушава принципът на равно третиране - основен принцип на правото на ЕС, закрепен в чл. 20 и чл. 21 от Европейската социална харта (обн., ДВ, бр. 43 от 2001 г.), който изисква да не се третират по различен начин сходни положения и да не се третират еднакво различни положения, освен ако такова третиране не е обективно обосновано. Разликата в третирането

с обоснована, когато се основава на обективен и разумен критерий, т.е. когато е свързана с допустима от закона цел на разглежданата правна уредба и когато е съразмерна на целта на съответното третиране (арг. Решение от 22 май 2014 г., Glatzel, C-356/12). В същата насока е и практиката на Конституционния съд: *„Правото на едно лице да заема определена длъжност не е абсолютно по своя характер. То подлежи на различни ограничения от обективен и субективен характер.“* (арг. Решение № 18 от 1997 г. по к. д. № 12/1997 г.).

От друга страна следва да се отчете неблагоприятното влияние на демографското развитие на България през последните години, характеризиращо се с намаляване броя на населението, свиване на работната сила в трудова възраст, както и засилващата се емиграция на млади хора в чужбина, което ще се усеща все по-осезаемо в бъдеще. Тези предизвикателства предопределят множество икономически и социални дисбаланси, които оказват влияние върху всички сфери на живота и пораждат необходимостта от предприемането на спешни и непопулярни мерки. В тази връзка усилията на предложените законодателни промени са насочени към задържане в страната на хората в активна трудова възраст, с които държавата разполага днес, както и привличането на вече образованите и квалифицирани се в чужбина млади българи. Освен вече предприетите от държавата мерки в областта на образованието, усилията следва да бъдат насочени и в осигуряването на качествена реализация на младите хора в страната. Само около 15% от общия брой заети държавни служители по Закона за държавния служител са на възраст до 35 години. Това са все причини, които предполагат държавната администрация да бъде отворена към наемане на млади специалисти и задържането им в страната. В тази връзка въведеното от законодателя в ЗДСл „ограничение“ по отношение на придобилите вече и упражнили право на пенсия държавни служители не накърнява основните права на гражданите, заети в Конституцията на Република България, а защитава друга легитимна цел в полза на общия интерес – изграждане на съвременна, високообразована и висококвалифицирана държавна администрация, отговарящо на все по-нарастващите изисквания на обществото към нейната работа и професионализъм.

Постигането на тази легитимна цел е аргументирано в мотивите на предложената промяна в ЗДСл, в които е посочено: *„В момента държавните служители, които са упражнили правото си на пенсия и продължават да работят на държавна служба, са около 1 650 служители. Това ще даде възможност да се предложат свободни места на млади висококвалифицирани кадри, които да стартират кариерата си в държавната служба и да намерят реализация в България, както и ще предостави възможност за кариерно развитие и по-добра мотивация на държавни служители със стаж в*

администрацията. В същото време, тази промяна ще доведе до повишаване на качеството на работа на държавната администрация и по-бързо и по-ефективно използване на новите технологии.“

Считам, че този подход към определена категория държавни служители е оправдан и с оглед направената в Доклада за състоянието на администрацията през 2017 г. констатация, че броят на пенсионирани служители и служители, придобили право на пенсия през 2016 и предходните години, но продължаващи да работят в държавната администрация, е 6 382 (4.9%) от реално заетите служители, като от тях 5 629 (4.3%) от всички реално зети служители са се пенсионирали и след пенсиониране са назначени на длъжности в държавната администрация. Тази тенденция препятства освобождаването на щатни бройки, които, както е посочено в мотивите към проекта на Закон за държавния бюджет на Република България за 2019 г., е възможно да се предложат на висококвалифицирани кадри в трудоспособна възраст, които да стартират кариерата си в държавната служба и да намерят реализация в България.

### **2.3. Относно твърдяното противоречие с чл. 48, ал. 1 и ал. 5 и чл. 51, ал. 1 от Конституцията.**

Не споделям изложените мотиви на омбудсмана, че атакуваните нови разпоредби в Закона за държавния служител създават императивна забрана на правото на труд, на трудово възнаграждение и на обществено осигуряване за държавните служители, упражнили правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68, чл. 68а, чл. 69 и чл. 69б от КСО. Ограничението е валидно само за посочените основания по ЗДСл за лицата, упражнили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, и не е пречка тези лица да упражняват труд както в публичния сектор по трудови или граждански правоотношения, вкл. и по служебни правоотношения при определени в закона условия и по реда на други специални закони, така и в частния сектор. Държавният служител може да продължи да работи като държавен служител, ако е изпълнил условията за пенсиониране, но не е упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Необходимо е да се има предвид, че при упражнено право на пенсия се е осъществил осигурителният риск „старост“, който се изразява в настъпване на трайна загуба на неработоспособност при навършване на определена възраст на осигуреното лице, което го поставя в състояние на невъзможност да придобива средства за живот чрез личния си труд, и поради което лицето е обезпечено с пенсия за изгубения си трудов доход. При осигурените социални рискове има определена вероятност и неопределеност при настъпването им. По отношение на риска „старост“ законодателят е определил минимални

условия, които пораждаат правото на осигуреното лице да заяви пред осигурителния орган отпускането на пенсия за старост, и ред, по който това право се реализира. Следователно определените със закон минимални изисквания за възраст и осигурителен стаж не установяват задължение за правоимащото лице - то самостоятелно определя кога да се възползва от упражняване на предоставеното от закона право. Оспорваните пред Конституционния съд промени в ЗДСл засягат само лицата, които сами са изразили волята си да упражнят правото си на пенсия и са направили преценка, че за тях е настъпил рискът „старост“. За осигуреното лице, което продължава да работи след като е придобило право на пенсия и не е упражнило това право, е видна собствената му преценка, че за него не е настъпил този социален риск.

Неоснователни са твърденията на омбудсмана за ограничаване правото на лицата на труд, на трудово възнаграждение и на обществено осигуряване съгласно чл. 48, ал. 1 и ал. 5 и чл. 51, ал. 1 от Конституцията. Оспорените пред Конституционния съд изменения в ЗДСл не накърняват правото на труд на лицата, респ. на трудово възнаграждение и социално осигуряване. Правото на труд има различни измерения по отношение на различните категории лица. Гарантираното от Конституцията право на труд не означава „да се осигури на всеки да упражнява професията си по един единствен избран от него начин. Той може да работи и друга работа съобразно своята квалификация“ (арг. Решение № 3 от 2006 г. по к. д. № 4/2006 г.). Веднъж упражнили правото си на пенсия, за лицата няма принципни законови пречки да упражняват правото си на труд във всички останали сфери както на частния, така и на публичния сектор, дори и в сферата на държавната администрация. Освобождаването по реда на § 15 от преходните и заключителните разпоредби на ЗДБРВ за 2019 г. на държавен служител не представлява забрана за упражняване на професия или забрана за полагане на труд изобщо. Служителят може да осъществи конституционното си право на труд извън държавната администрация, а може да бъде назначен на друга длъжност в същата или в друга администрация при посочените в ЗДСл условия.

Правото на възнаграждение и правото на социално осигуряване също не се ограничават с оспорените разпоредби, доколкото биха могли да бъдат реализирани в рамките на други правоотношения, различни от служебните, както в публичния, така и в частния сектор. Същевременно следва да се отчита и обстоятелството, че законодателят оставя избора дали да упражни правото си на пенсия или не изцяло в преценка на лицето и не го ограничава в това му решение. Що се касае до лицата, които вече са упражнили правото си на пенсия, то не може да бъде споделено виждането, че се засягат вече придобити от тях

права, тъй като не се накърнява нито правото на получаване на пенсия на лицето, нито правото му на труд в контекста на изложеното по-горе.

Съгласно чл. 16 от Конституцията трудът се гарантира и защитава от закона, а нормата на чл. 48, ал. 3 от Конституцията прогласява правото всички граждани свободно да избират своята професия и място на работа, което не означава, че се гарантира право на гражданите да заемат точно определена длъжност. Не са предвидени такива защитни норми и в международните договори, ратифицирани по конституционен ред и влезли в сила за страната (в подобен смисъл - Решение № 1 по к. д. № 32/1992 г.).

#### **2.4. Относно твърдяното противоречие с чл. 4, ал. 1 от Конституцията.**

В контекста на казаното по-горе не могат да бъдат споделени и изложените доводи за несъответствие на оспорените разпоредби от ЗДСл с принципа на правовата държава, прогласен в чл. 4, ал. 1 от Конституцията. В случая няма неправомерно засягане на субективни права, с което да се създава правна несигурност, и няма промяна в придобитото и упражнено от правоимащите лица право на пенсия. В този смисъл твърдяното противоречие на оспорените разпоредби с чл. 4, ал. 1 от Конституцията не е налице. В практиката си Конституционният съд приема, че правната сигурност не означава абсолютно недопускане на промяна в действащата законодателна рамка на дадена сфера на обществени отношения, доколкото всеки законодател разполага с определена дискреционна власт. Съдържанието на принципа за правна сигурност, извлечан от разпоредбата на чл. 4 от Конституцията, не би могло да бъде интерпретирано като невъзможност да бъдат променяни обемът на установените в закона права и условията за тяхното придобиване и упражняване (арг. Решение № 5 от 2017 г. по к. д. № 12/2016 г. и Решение № 8 от 2017 г. по к. д. № 1/2017 г.).

Следва да се отбележи, че допълнението на чл. 103, ал. 1, т. 4 от ЗДСл не нарушава чл. 4, ал. 1 от Конституцията (стр. 8 от искането на президента на Република България), тъй като в него се включват две кумулативни предпоставки, които не са обхванати от чл. 106, ал. 1, т. 5 и т. 6 от ЗДСл, а именно – упражнено право на пенсия и възникнало преди това служебно правоотношение. Разпоредбата на чл. 106, ал. 1, т. 5 от ЗДСл остава приложима в случаите на придобито, но неупражнено право на пенсия, а т. 6 на чл. 106, ал. 1 – при възникнало служебно правоотношение при условията на чл. 15, ал. 1, чл. 81в, ал. 6 и чл. 84а от ЗДСл след упражнено право на пенсия.



## **2.5. Относно твърдяното обратно действие на закона.**

С оспорваните норми не се въвежда обратно действие на приетата несъвместимост, както се твърди в исканията. Конституционният съд ясно посочва, че следва да се разграничава същинската от несъщинска ретроактивност на закона като приема, че същинско обратно действие „има само тогава, когато той засяга придобити вече права или погасени задължения“. С измененията в ЗДСл по никакъв начин не се засяга придобитото и упражнено право на пенсия на държавните служители, както и възможността лицата да престират своя труд по трудови правоотношения или да работят по граждански правоотношения, поради което не се нарушава и правото им на труд, както бе посочено по-горе, и в случая не е налице същинска ретроактивност на закона. В случая не се касае за обратно действие на правната норма върху правоотношения, които са приключили преди законовите промени, доколкото не се засяга упражненото от лицата право на пенсия и придобитите права, напр. правото да получават пенсия. Новата уредба засяга съществуващото служебно правоотношение, като действието на закона е ex nunc, независимо че се придава правно значение на настъпило преди това обстоятелство. В мотивите на Решение № 18 от 1997 г. по к. д. № 12 от 1997 г. се посочва: *„Съдът счита, че принципът на правовата държава не изключва правото на законодателя да установява конкретни изисквания за заемане на определени длъжности. Тези изисквания важат заанпред, от влизане на закона в сила.“* Според изложеното в мотивите Конституционният съд приема, че в такива случаи прекратяването на правоотношенията действа в бъдеще и няма обратна сила.

## **2.6. Относно твърдените противоречия с принципа на правната сигурност, защита на оправданите правни очаквания и осъществена пряка дискриминация – нарушени права по чл. 1 от Протокол № 1 и по чл. 1 и чл. 14 от КЗПЧОС.**

Би било твърде крайно да се приеме, че веднъж определил обстоятелства, представляващи несъвместимост, законодателят няма право да ги променя, тъй като ще се засегнат съществуващи правоотношения. Опасението, че по този начин биха се накърнили вече придобити права на държавни служители или техни легитимни очаквания, на практика означава невъзможност за адекватно регулиране на обществените отношения при настъпили промени, невъзможност за изпълнение на задължения, произтичащи от ангажименти на страната като държава членка на Европейския съюз, от международни договорености и др.

С оспорваните норми не се накърняват вече придобити права, нито се нарушава правната сигурност, както се твърди в исканията. Работата по служебно правоотношение не следва да се приема като право без времеви граници. Лицата, които са придобили и

упражнили правото си на пенсия, е логично да имат житейски очаквания, че техните правоотношения биха могли да бъдат прекратени едностранно от работодател или от орган по назначаването, без значение дали престират труда си по трудови или служебни правоотношения. Необосновано е да се твърди, че с оспорените норми на ЗДСл се нарушава принципът на правната сигурност при положение, че и преди приетите промени, а и към момента, съществува правен режим, при който лицата, придобили право на пенсия, могат да бъдат едностранно освободени от работодател или от орган по назначаването – чл. 328, ал. 1, т. 10-10в от КТ, чл. 106, ал. 1, т. 5 от ЗДСл., чл. 110, ал.1, т. 1 и 2а от ЗДАНС, чл. 165, ал. 1, т. 1 от ЗСВ, чл. 226, ал. 1, т. 1 от ЗМВР, както и други специални закони, уреждащи държавна служба. В изброените случаи правото на работодателя/органа по назначаване да освободи съответния служител възниква дори от момента на придобиване на правото на пенсия, а не от упражняването му, докато при новия режим по ЗДСл, предмет на настоящото дело, за да са налице предпоставките за несъвместимост по чл. 7, ал. 2, т. 8 и да се приложи новият чл. 106, ал. 1, т. 6 от ЗДСл, е необходимо служителите кумулативно да са придобили и упражнили правото си на пенсия. Като свързан с принципа на правната сигурност, принципът за защита на оправданите правни очаквания изисква от законодателя да се въздържа от промени, непропорционални на конституционните стандарти. При положение, че лицата, придобили, но неупражнили правото си на пенсия, могат да бъдат освободени едностранно от органа по назначаване във всеки един момент, то въвеждането със закон на прекратяване на служебните правоотношения на тези от тях, които са упражнили това право, с мярка, която следва да се приеме като пропорционална на оправданите правни очаквания. В този смисъл е и практиката на Конституционния съд: *„Предвидимостта на правното регулиране е предпоставка на правната сигурност, а оттук – и съществено измерение на самата правова държава. Правната сигурност не може да бъде разбрана в смисъл, че съдържанието на установените в закона права и условията за тяхното придобиване и упражняване, ще си останат непроменени. Принципът на правната сигурност, обаче не следва да се идентифицира с абсолютно недопускане на промяна в действащата законодателна рамка на дадена сфера на обществени отношения.“* (Решение № 8 от 2017 г. по к. д. № 1/2017 г.).

Изложеното обосновава и легитимната цел, която си е поставил законодателят, основаваща се на обективни и разумни критерии. Тези критерии са определени и с оглед категорията служители, за които се отнасят – държавни служители, за които се прилага различен режим при упражняване на правото на труд – в чл. 7, ал. 2, т. 1-8 законодателят е предвидил редица ограничения при упражняването на правото на труд за тези служители,

като за тях съществува и по-ниска степен на защита при прекратяване на правоотношенията им в сравнение с назначените по трудови правоотношения. Служебните правоотношения не могат да се приравняват на трудовите правоотношения, които възникват по силата на договор между работодател и работник и принципът на свободата на договаряне за тях е приложим. Служебните правоотношения съществуват при строго определени законови изисквания и условия, като възникват с едностранен акт на органа по назначаване. Разликите между двата вида правоотношения за полагане на труд са съществени както при изискванията за заемане на длъжността, при първоначалното назначаване, при определянето на възнагражденията, при изпълняваните функции, така и при основанията за прекратяване на правоотношенията, поради което изискванията за служителите по служебно правоотношение са регламентирани в отделен закон. Основната функция на държавния служител е да подпомага органа на държавната власт при осъществяване на неговите правомощия (чл. 2 от ЗДСл), за разлика от служителите по трудови правоотношения извън публичния сектор. Именно поради различията в изпълняваните функции законодателят е предвидил различен режим за служителите, които се назначават по служебно правоотношение и за такива по трудово правоотношение. Поради съществените разлики в спецификите на заеманите длъжности по трудово и служебно правоотношение не са налице изискванията за сравними сходни обстоятелства, на базата на които се изследва дали е налице дискриминация.

Вярно е, че и в досегашната уредба на ЗДСл съществуват възможности за прекратяване на служебни правоотношения при придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст (чл. 106, ал. 1, т. 5), както и когато служебното правоотношение е възникнало, след като назначеният държавен служител е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, включително когато е упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (чл. 106, ал. 1, т. 6 от ЗДСл). Разпоредбите на чл. 7, ал. 2, т. 8, чл. 84а, ал. 1, т. 1 и чл. 103, ал. 1, т. 4 от ЗДСл, които регламентират новата несъвместимост, за разлика от досегашната уредба, която предоставя възможност за преценка на съответния орган по назначаването, имат императивен характер.

При преценката дали въведените с оспорваните норми мерки преследват легитимна цел следва да отчесте, че съществуващият до 2019 г. режим на пенсиониране на държавните служители по ЗДСл е строго субективен – част от служителите се пенсионираат и напускат държавна служба по свое желание, друга част се освобождават по субективна преценка на административния ръководител при придобито право на пенсия, а трета група остават на

държавна служба докато ръководителят сам прецени кога да ги освободи. Възможно е по-рано освободените служители да се чувстват дискриминирани спрямо тези, които остават по-дълго на държавна служба. Въведеният нов критерий за освобождаване е изцяло обективен и императивен. Съгласно чл. 105, ал. 2 от Конституцията Министерският съвет осъществява общото ръководство на държавната администрация, а в съответствие с чл. 116, ал. 2 в правомощията на Народното събрание е да определи условията за освобождаване на държавните служители. Ето защо изцяло в преценката на законодателя е да определи критериите за освобождаване на държавните чиновници и при положение, че този критерий е обективен и се отнася за всички служители, придобили и упражнили правото на пенсия, няма основание да се твърди, че оспорваните норми са дискриминационни.

Оспорените законодателни промени в ЗДСл не противоречат и на европейското законодателство. В Директива 2000/78/ЕО на съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите са предвидени възможности за различно третиране на основание възраст. Член 6, озаглавен „Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст“ определя:

*„1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите-членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими. Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:*

*а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;“*

Конвенциите на Международната организация по труда също позволяват, по преценка на съответната държава, различно третиране по отношение на държавните служители, когато се касае за трудови и осигурителни права. Съгласно чл. 2, т. 2, буква „h“ от Конвенция № 35 относно осигуровката старост (индустрия и др.) на Международната организация на труда от 1933 г. (обн., ДВ, бр. 44 от 1997 г.) „Всяка държава - членка на организацията, може да предвиди в националното си законодателство такива изключения, каквито намери за необходимо, относно: пенсионираните държавни чиновници, които изпълняват платена работа, и лицата, имащи личен доход, когато пенсията или личният доход са най-малко

*равни на предвидената в националното законодателство пенсия за старост". По аргумент на противното от разпоредбите на чл. 8, т. 2, б. "в" и чл. 22, т. 2 от Конвенцията, в които се предвижда, че пенсията може да бъде изцяло или частично спряна, докато заинтересуваният е изцяло на държавна издръжка, следва че по преценка на държавата е допустимо налагане на ограничения на лицата, упражнили право на пенсия, при наемането им на държавна служба.*

**УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПРЕДСЕДАТЕЛ,**

**УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,**

Предвид изложените съображения, моля на основание чл. 149, ал. 1, т. 2 и т. 4 от Конституцията на Република България да постановите решение, с което да отхвърлите като неоснователни и необосновани исканията на президента на Република България и на омбудсмана на Република България за установяване на противоконституционност на разпоредбите на чл. 96 от Закона за държавния бюджет на Република България за 2019 г., измененията в чл. 7, ал. 2, т. 8, чл. 84а, ал. 1, т. 1 и чл. 103, ал. 1, т. 4 от Закона за държавния служител и на § 15 от ПЗР на ЗДБРБ за 2019 г., непротиворечащи на Конституцията на Република България.

**МИНИСТЪР:**

**/ВЛАДИСЛАВ БОРАНОВ/**

Приложение

1. Информация за съществуващите практики/законодателни актове, регулиращи трудовите права на държавните служители, които са упражнили правото си на пенсия

№	ДЧ/Институция	Отговор на въпроса
1	Съвет	В европейската публична служба имаме редица пенсионери по националното законодателство, по-специално бивши военни служители. Дали те запазват пълната си пенсия или не е регламентирано в националното законодателство.
2	Естония	<p>Да, могат. До втората половина на първото десетилетие на 21 век правилото в Естония беше различно. След това беше установено, че прекратяването на правоотношението, когато лицето навърши 65 години, е в нарушение на конституцията.</p> <p>Да, като общо правило те могат и няма ограничения, с изключение на някои разлики в данъчното облагане. Има известни специфични особености по отношение на възрастта в случая на някои държавни служби (напр. съдии и др.).</p>
3	Германия	<p>Искането е изпратено на компетентния екип.</p> <p><a href="https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables">https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables</a></p> <p>Интернет страницата по-горе е добра възможност да се получи първоначален поглед върху сходствата и различията между държавите членки по отношение на социалните въпроси.</p>
4	Латвия	В Латвия, в съответствие със Закона за държавните служители, ако държавният служител навърши пенсионна възраст, ръководителят на институцията има право да продължи договора му за срок от 2 години, но не повече. Тази разпоредба е приложима независимо от вече получения вид пенсия (професионална, за възраст, обща), като пенсионната възраст в Латвия е 65 години.
5	Ирландия	<p>Ако дадено лице преди това е било наето в държавна или публична служба и получава пенсия от държавната или публичната служба или когато по време на повторното му наемане започва да му се изплаща пенсия от държавната или публичната служба, тази пенсия ще бъде намалена в съответствие с член 52 от Закона за пенсиите за служителите в публичния сектор (единна схема и други разпоредби) от 2012 г.</p> <p><a href="http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/37/section/52/enacted/en/html">http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/37/section/52/enacted/en/html</a></p> <p>Това означава, че пенсията не се изплаща до размера на възнаграждението за новата длъжност.</p> <p>Въпреки това, ако лицето преди това е било наето в държавна или публична служба и е получило пенсия по схема за доброволно ранно пенсиониране, правото на тази пенсия се прекратява, считано от датата на преназначаване. Въпреки това може да има специални договорености за отчитане на предишния стаж на лицето за целите на всяка бъдеща суперанюитетна схема, за която то може да отговаря на изискванията.</p>
6	Унгария	<p>В Унгария, ако дадено лице достигне пенсионна възраст (65 години в момента) и необходимия стаж, то обикновено трябва да се пенсионира. Така че отговорът на въпрос № 1 е „НЕ“.</p> <p>Ако дадено лице все пак работи като пенсионер в държавна служба</p>

		(като изключение), то няма право на изплащане на пенсия през този период.
7	<b>Чешка република</b>	В Чешката република е възможно да се работи на пълно работно време дори след пенсиониране. Единственото ограничение е достигането на 70-годишна възраст, ако лицето работи по служебно правоотношение. В този случай служебното правоотношение трябва да бъде прекратено, като обаче е възможно лицето да работи на пълно работно време, без ограничения, макар и на друго правно основание (т.е. граждански договор, договор за извършване на определена работа, трудов договор). Ако дадено лице е достигнало пенсионна възраст (т.е. получава пенсия), която в момента най-често е около 65 години, и също така продължава да работи (което също е възможно съгласно Закона за държавните служители до достигането на 70-годишна възраст), изчислената пенсия е предмет на постоянни леки увеличения.
8	<b>Обединено кралство</b>	В Обединеното кралство също се прилага намаляване на сумата, ако лицето, което се е пенсионирало и е получавало пенсия от държавна служба, започне работа на нова длъжност. Приложено Ви изпращам информационна брошура по този въпрос. Повече информация е на разположение на адрес: <a href="https://www.civilservicepensionscheme.org.uk">https://www.civilservicepensionscheme.org.uk</a>
9	<b>Кипър</b>	Що се отнася до Закона за социалното осигуряване на Кипър, пенсионната възраст е 65 години. При определени условия дадено лице може да подаде документи за пенсиониране на 63-годишна възраст. Ако лицето отговаря на условията, то ще получава пенсия. Ако лицето продължава да работи, тогава вноски се събират до навършването на 65-годишна възраст. Тогава пенсията се преизчислява, за да се вземат предвид допълнителните вноски, направени през периода между навършването на 63 и 65 години.
10	<b>Литва</b>	По принцип лицето, което е упражнило правото си на пенсия, има право да продължи да работи като държавен служител в пълен капацитет. Държавните служители на Литва включват: – държавни служители от кариерата (държавни служители, които работят в министерства, агенции, общини), и – регламентирани в закон държавни служители (полицейски служители, служители на Службата за гранична охрана, Службата за противопожарна и спасителна дейност, Службата за обществена сигурност, Митническата служба и др.). Съгласно законодателството максималната възраст на държавните служители от кариерата е 65 години. Максималната възраст на регламентираните в закон държавни служители е до 55, 60 или 65 години (в зависимост от позицията). През 2019 г. възрастта за получаване на пенсия е 63 години и 10 месеца за мъжете и 62 години и 8 месеца за жените. През 2026 г. възрастта за получаване на пенсия ще бъде 65 години и за двата пола. Регламентираните в закон държавни служители, които напуснат държавната служба на възраст 55 или 60 години, имат право на специална пенсия. В зависимост от желанието им бившите регламентирани в закон държавни служители могат да продължат да работят като държавни служители от кариерата, докато навършат 65 години.
11	<b>Румъния</b>	Според румънския Кодекс на труда пенсионираните лица, които отговарят на правните условия за натрупване на пенсионните права със заплатата, могат да подпишат индивидуален трудов договор с публичната институция/орган за ограничен период от време.

		<p>Въз основа на писмено искане от държавния служител, подадено 2 месеца преди датата на изпълнение на условията за пенсиониране, и след одобрението на ръководителя на институцията/органа, държавният служител може да продължи да работи в публичната администрация за максимален срок от 3 години. За тази цел съответното лице следва да подпише три последователни индивидуални трудови договора с ръководителя на институцията/органа, всеки от тях за максимален срок от 12 месеца.</p>
12	Словакия	<p>Словашкото законодателство не изключва възможността дадено лице да получава пенсия, докато заема длъжност като държавен служител. Приложимото законодателство (Закон № 55 за държавната служба от 2017 г.) предвижда, че служебното правоотношение на държавния служител се прекратява, когато той достигне 65-годишна възраст. Има възможност за незадължителна дерогация от това правило. Въпреки това правото на подаване на искане за пенсия и на получаване на пенсия не е свързано с работата в държавната служба.</p>
13	Хърватия	<p>Държавните служители са лица, които като редовно занятие извършват дейност в рамките на дейността на държавни органи.</p> <p>По силата на закона служебното правоотношение се прекратява, когато държавният служител навърши 65 години и има поне 15 години осигурителен стаж. Освен това служебното правоотношение се прекратява при влизане в сила на решение за предоставяне на право на пенсия за инвалидност поради пълна загуба на трудоспособност.</p> <p>Има възможност за прилагане на изключение, когато е налице съгласие за удължаване на срока между държавния служител и съответния административен орган, обусловено от специалните изисквания на службата. Въпреки това служебното правоотношение се прекратява окончателно най-късно в деня на годината, през която държавният служител е изпълнил тези условия.</p> <p>Следователно държавните служители, които са упражнили правото си на пенсия, не могат да продължат да заемат длъжност в държавна служба, освен в случай на пенсия за инвалидност поради частична загуба на трудоспособност.</p>
14	Италия	<p>В Италия след пенсиониране е възможно да се работи само в продължение на 1 година, но без възнаграждение (само се възстановяват разходите). Възможни са и други изключения, но само за изследователи по университетски проекти.</p>
15	Ирландия	<p>Можете да работите, но не можете да получавате сума, по-висока от тази, която щяхте да получавате, ако все още работехте. Така например, ако се пенсионира при пълни заплати и пълен стаж (да кажем 100 000 евро и 40 години), пенсията Ви е 50 000 евро. След това, ако бъдете нает в държавна служба, не можете да получите повече от 100 000 евро, когато вашите нови заплати се добавят към пенсията Ви. Формулата може да е малко по-сложна, но същността е тази.</p>
16	Германия	<p><b>По отношение на държавните служители:</b></p> <p>Статутът на държавен служител се прекратява при пенсиониране (член 30, параграф 4 от германския Закон за федералните държавни служители (BBG)). Въпреки това пенсионираните държавни служители може да продължат да работят под формата на договор с частноправен характер. Получаваният доход ще бъде добавен към пенсията на държавния служител, ако бъдат достигнати определени максимални граници. Правилата за тези добавяни суми са различни за договорите с работодателите от публичния и от частния сектор. Ето защо дали това се взема под внимание или не зависи от конкретния случай.</p>



		<p>Освен държавни служители, в публичния сектор в Германия има и служители на трудов договор, за които се прилагат следните правила: Служителите, обхванати от колективните трудови договори, могат да продължат да работят дори и след като се пенсионират. Работата по трудово правоотношение в публичния сектор също е разрешена. За служителите, обхванати от колективните трудови договори, важат общите пенсионни правила за трудова заетост в допълнение към получаването на пенсия. За допълнителния доход се прилагат различни правила. Преди да достигнат стандартната възраст за пенсиониране, пенсионерите може да получават не повече от 6 300 евро годишно в допълнение към пенсията си, без пенсията да се намалява. Ако допълнителният доход е по-висок, една дванадесета от сумата, надвишаваща ограничението от 6 300 евро, се добавя към пенсията до 40%. В тези случаи освен допълнителния доход се изплаща само частична пенсия. След като достигне стандартната възраст за пенсиониране, получателят на стандартна пенсия може да получава неограничен допълнителен доход без допълнителният доход да води до намаляване или загуба на пенсията.</p>
17	Литва	<p>В съответствие с член 49, параграф 7 от новата версия на Закона за държавната служба на Република Литва, която влезе в сила на 1 януари 2019 г., срочен трудов договор за наставничество може да бъде сключен за не повече от 2 години с държавен служител от кариерата, навършил 65 години, т.е. пенсионна възраст.</p> <p>Член 51, параграф 1, алинея 6 от същия закон също така предвижда, че държавните служители, навършили 65 години, се освобождават от държавна служба.</p>
18	Словения	<p>В Словения няма специални правила за държавните служители по отношение на тяхната пенсия за осигурителен стаж и възраст. Поради това се прилагат общите правила. Тези правила предвиждат, че дадено лице не може да продължи да работи и да получава пълна пенсия за осигурителен стаж и възраст. Все пак лицата, които са достигнали пенсионна възраст, но въпреки това са решили да продължат да работят, могат да получават 20% от своята пенсия за осигурителен стаж и възраст (в допълнение към редовната си заплата).</p>

#### Получени отговори от други държави извън ЕС

№	ДЧ/Институция	Отговор на въпроса
1.	Босна и Херцеговина	<p>В Босна и Херцеговина има Закон за държавните служители, който предвижда, че след навършване на 65 години следва автоматично пенсиониране. Тази възрастова граница е един от критериите в откритите конкурси (т.е. че кандидатът трябва да е на възраст под 65 години), когато искаме да назначим държавен служител.</p> <p>Още един коментар – ако експертният им опит е от решаващо значение, пенсионираните държавни служители могат да бъдат наети на срочен граждански договор (за конкретен резултат), но не могат да бъдат наети по трудов договор (независимо дали става дума за срочен или за безсрочен трудов договор), като за тези лица има възрастово ограничение.</p>

2.	Киргизстан	<p>Относно Вашето запитване, бих искала да Ви съобщя за нашата практика. Съгласно Закона на Киргизката република „За държавната гражданска и общинска служба“ пределната възраст за работа на държавна служба е 65 години. Жените получават право на пенсиониране при навършване на 58 години, а мъжете на 60 години, при непрекъснат стаж от 35 години.</p> <p>До достигане на пределната възраст за работа на държавна служба (65 години), според действащото законодателство на Киргизстан, човек може да работи в пълна степен, както и всички останали държавни служители. За силовите, военните структури има други правила.</p>
3.	Грузия	<p>Според нашето законодателство по време на работа в държавна или обществена служба не може да има право на пенсиониране или то се прекратява. Изключение правят политически и религиозни организации, учебни заведения, професионално-технически и висши учебни заведения, научно-изследователски институти, академии на науките, музеи, библиотеки, училища, предучилищни заведения. По този начин, ако човек работи в министерство, не може да получава държавна пенсия, но в детска градина – има право.</p>

## 2. Условно групиране на държавите в три категории приложими практики

### Държави, в които може да се работи след придобиване право на пенсия:

- Естония – прекратяването на държавната служба при навършване на 65 години противоречи на конституцията. Може да се получава и пенсия, и заплатата, като разликите са единствено в данъчното облагане. За някои групи има изключения.
- Ирландия – ако лице получава пенсия от държавна или публична служба и след това бъде назначено, пенсията не се изплаща до размера на възнаграждението за новата позиция. В случай на доброволно ранно пенсиониране, правото на пенсия се прекратява.
- Великобритания – практиката е подобна на Ирландия (пенсията не се изплаща до размера на възнаграждението за новата позиция). Приложена е подробна брошура.
- Литва – лице, упражнило право на пенсия, има право да продължи държавна служба в пълен капацитет. Прави се разграничение между държавни служители от кариерата (министерства, агенции) и задължителни държавни служители (полицаи, граничари, пожарникари, митничари), които са с по-ниска възраст за пенсиониране, но след това могат да продължат като държавни служители от кариерата.

**Държави, в които има ограничено право за работа след придобиване право на пенсия:**

- Латвия – при достигане на пенсионна възраст, ръководителят на институцията има правото да удължи оставането с още 2 години, но не повече.
- Чехия – държавната служба може да бъде до 70 години. След това може пак да се работи на пълен работен ден без ограничения, но под друга правна форма.
- Кипър – възрастта за пенсиониране е 65 години, като при определени условия може да бъде и 63 години. Ако лице изпълни тези условия, но продължи да работи, ще му бъдат отчислявани вноски до 65 години, като в този момент му се прави преизчисление на пенсията.
- Румъния – подписва се индивидуален трудов договор с публичната институция за определен период. След одобрение от ръководителя на институцията публичната позиция може да се задържи за максимум 3 години.
- Киргизстан – правото за получаване на пенсия настъпва при жените на 58 години, а при мъжете – на 60 години при непрекъснат стаж от 35 години. Пределната възраст за държавна служба е 65 години.
- Грузия – правото на пенсия се прекратява при работа на държавна служба. Има определени изключения (образование, култура).

**Държави, в които не може да се работи след придобиване право на пенсия:**

- Словакия – не се получава пенсия по време на държавна служба. Държавната служба се прекратява на възраст 65 години. Има изключения.
- Босна и Херцеговина – в Закона за държавните служители е заложен възрастов лимит от 65 години, след което те автоматично се пенсионираат. При провеждане на подбор се залага условие кандидатите да са на възраст под 65 години. Изключение се прави за държавни служители с много важна експертиза, които могат да бъдат наети по договор за предоставяне на услуга (може би е нещо като граждански договор) с определен срок.
- Унгария – Държавната служба се прекратява на 65 години. Не се получава пенсия по време на държавна служба.

1. Information on the existing practices/legislation regulating the employment rights of civil servants who have exercised their right to a pension

N	MS/Institution	Answer to the question
1	Council	In the European Public service, we have number of national pensioners, notably ex-Military staff. Whether they still keep their full pension or not is subject to national law.
2	Estonia	<p>Yes, they can. The rule in Estonia was different until the second half of the 00-s. Then it has been found that terminating the service when a person reached 65 was violating the constitution.</p> <p>Yes, as a general rule they can and no limitations, except some differences in taxation. Some specifications concerning the age in case of some civil services (e.g. judges etc.).</p>
3	Germany	<p>The request has been provided to the competent team.</p> <p><a href="https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables">https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables</a> the above webpage is a good option to get a first overview on the similarities and differences between the member states concerning social topics.</p>
4	Latvia	In Latvia in accordance with the Law on civil service, if the civil servant attains retirement age, head of institution has the right to prolong working of the civil servant for 2 years, not more. This provision is irrespective form the kind of pension (occupation, an old age, general) is already received, the retirement age in Latvia is 65 years.
5	Ireland	<p>If an appointee has previously been employed in the Civil or Public Service and is in receipt of a pension from the Civil or Public Service or where a Civil/Public Service pension comes into payment during his/her re-employment that pension will be subject to abatement in accordance with Section 52 of the Public Service Pensions (Single Scheme and Other Provisions) Act 2012.</p> <p><a href="http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/37/section/52/enacted/en/html">http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/37/section/52/enacted/en/html</a> This means that the pension is not paid up to the point of the remuneration for the new post.</p> <p>However, if the appointee was previously employed in the Civil or Public Service and awarded a pension under voluntary early retirement arrangements, the entitlement to that pension will cease with effect from the date of reappointment. Special arrangements may, however be made for the reckoning of previous service given by the appointee for the purpose of any future superannuation award for which the appointee may be eligible.</p>
6	Hungary	<p>In Hungary if someone reaches the pension age (65 as it stands) and the required time of service, she/he has to retire as a normal rule. So the answer to question number 1 is NO.</p> <p>If still someone works as pensioner in civil service (as an exception), he or she is not eligible for pension payment during this period.</p>
7	Czech Republic	Even in retirement, it is possible to work full-time in the Czech Republic. The only limitation is having reached the age of 70 in the case of civil service employment. In that case, the civil service employment has to be terminated, however, it is possible to work full-time anyway, without limitations, although on a different legal basis (i.e. agreement on work performance, agreement on work activity, employment contract).

		If someone has reached the retirement age (i.e. they receive pension), which is currently most often around the age of 65, and also continues working (which is also possible under the Act on Civil Service until the age of 70), the calculated pension continuously increases slightly.
8	<b>United Kingdom</b>	In the UK there would also be abatement if an individual who had retired and was in receipt of a civil service pension began a new role. I've attached an information booklet on this. There's more information at: <a href="https://www.civilservicepensionscheme.org.uk">https://www.civilservicepensionscheme.org.uk</a>
9	<b>Cyprus</b>	As concerns the Cyprus Social Insurance Law, the pensionable age is the age of 65. Under certain conditions a person may claim pension at the age of 63. Should the person fulfil the conditions she/he will receive pension. If that person continues to be in employment, then contributions will be collected up to the age of 65. At that point a re-evaluation of the pension takes place to take into consideration the additional contributions between the age of 63 and 65.
10	<b>Lithuania</b>	In general, person who has exercised the right to pension has the right to continue civil service in full capacity. Lithuania's civil service consist of: - Career civil servants (civil servants who are working in ministries, agencies, municipalities) and, - Statutory civil servants (police officers, officers of State Border Guard Service, Fire and Rescue Service, Public Security Service, Customs Service and etc.). According to the legislation, the maximum age of career civil servant is 65 years old. The maximum age of statutory civil servant is up to 55, 60 or 65 years old (it depends on position). In 2019 the age to receive pension is 63 years old and 10 months for men, and 62 years old and 8 months for women. In 2026 age to receive pension is going to be 65 years old for both genders. Statutory civil servants who are leaving civil service at age 55 or 60 years old have the right to get special pension. According to their will, ex-statutory civil servants can continue service as career civil servants up to 65 years old.
11	<b>Romania</b>	According to the Romanian Labour Code, retired persons who fulfil the legal conditions for cumulating the pension rights with the salary can sign an individual labour contract with the public institution/authority for a limited period. Based on a written request made by the civil servant 2 months prior to the date of fulfilling the conditions for pension and following the approval of the head of the institution/authority, the civil servant can be maintained in the public position for a maximum of 3 years. For this purpose, the person concerned should sign three successive individual labour contracts with the head of the institution/authority, for a maximum duration of 12 months each.
12	<b>Slovakia</b>	The Slovak legislation does not preclude the receipt of pension while holding the civil service post. The applicable legislation (Act 55/2017 Coll. on Civil Service) stipulates that the civil service shall be terminated, when the civil servant reaches 65 years of age. There is optional derogation from this rule. Having said that, the right to claim and receive pension is not related to employment in civil service.
13	<b>Croatia</b>	Civil servants are persons who, as a regular occupation, perform activities within the scope of governmental bodies. By force of law, the civil service ceases when civil servant reaches the age of 65 and at least 15 years of insurance period. In addition, the civil service

		<p>ceases when the decision on granting the right to a disability pension due to the complete loss of working capacity becomes valid.</p> <p>Exemption is possible, to agree the extension between the civil servant and the administrative body in question conditioned by special requirements of the service. However, the civil service shall permanently cease at the latest on day of the year in which the civil servant has completed those conditions.</p> <p>Consequently, civil servants who have exercised their right to a pension cannot continue to occupy civil service positions, except in the case of a disability pension due to the partial loss of working capacity.</p>
14	<b>Italy</b>	<p>In Italy after the retirement it is possible to work only for 1 year but with no remuneration (only reimbursement of expenses). More derogations are possible but only for researchers within projects in University.</p>
15	<b>Ireland</b>	<p>You can work but you can't receive an amount above what you would have received if you were still employed. So for example if you retire on full wages and full service (let's say €100k – 40 years) your pension is €50,000. Then if you get employed by the government you can't receive more than €100k when your new wages is added to your pension. The formula might be a bit more complicated than that but that's the gist.</p>
16	<b>Germany</b>	<p><b>Regarding civil servants:</b></p> <p>The civil service status ends with upon retirement (§ 30 No. 4 German Law on federal public servants (BBG)). However, a retired civil servant may continue to be employed in the form of employment under private law. The income earned from it will be credited to the civil servant's pension if certain maximum limits are reached. The credit regulations differentiate between employment with public and private employers. Whether or not this is taken into account therefore depends on the individual case.</p> <p>Besides civil servants in the public sector in Germany there are salaried employees, for which the following regulations apply:</p> <p>Employees covered by collective bargaining agreements can continue to be employed even after pension start. Employment in the public sector is also permitted. For employees covered by collective bargaining agreements, the general pension regulations apply for an employment in addition to the receipt of a pension. Different regulations apply to additional income. Before reaching the standard retirement age, pensioners may earn a maximum of 6.300 € per year in addition to their pension without the pension being reduced. If the additional income is higher, one twelfth of the amount exceeding the limit of 6.300 € will be credited to the pension to 40 %. In these cases, only a partial pension is paid in addition to the additional income. Once the standard retirement age has been reached, the recipient of a standard retirement pension may earn unlimited additional income without the additional income leading to a reduction or loss of the pension.</p>
17	<b>Lithuania</b>	<p>According to Article 49, para. 7 of the new version of the Law on Public Service of the Republic of Lithuania which entered into force on 1 January 2019 a fixed-term employment contract for mentoring may be concluded for a maximum of 2 years with the career public servant who has reached the age of 65, i.e. the retirement age.</p> <p>Article 51, para. 1, point 6) of this Law also states that public servant who has reached the age of 65 shall be dismissed from public service.</p>
18	<b>Slovenia</b>	<p>There are no special arrangements for civil servants regarding their old age pensions in Slovenia. Therefore, general rules apply. These rules stipulate that a person cannot continue his employment and receive full old age pension. However, for persons that reach the retirement age but nevertheless decide to continue their employment, there is a possibility to receive 20 % of their old</p>

age pension (on top of their regular salary).

### Получени отговори от други държави извън ЕС

N	MS/Institution	Answer to the question
1.	<b>Bosnia and Herzegovina</b>	<p>In Bosnia and Hercegovina, we have Law of civil servants which prescribes 65 years as a limit after that they automatically been retired. This „year“ limit is one of criteria in open competition (saying that applicant must be younger than 65) when we want to hire civil servant.</p> <p>One more comment - if their expertise is crucial, retired civil servants can be engaged under limited-term service contract (for a specific deliverable), but they cannot be hired under an employment contract (regardless if it is limited term employment contract or unlimited) and for those there is age limit.</p>
2.	<b>Kyrgyzstan</b>	<p>Относно Вашето запитване, искам да споделя нашата практика. Съгласно Закона на Република Киргизия "О за държавна гражданска и муницпална служба" предельният възраст на работа на държавна служба е 65 години. Право на пенсия настъпва за жени в 58 години, за мъже в 60 години при непрекъснат стаж 35 години.</p> <p>До достигане предельного възраста на работа на държавна служба (65 години) съгласно действащото законодателство на Киргизия, човек може да работи в пълна мярка, както и всички останали държавни служители. За военни, полиция и други структури има други правила.</p>
3.	<b>Georgia</b>	<p>Съгласно законодателството на Грузия право на пенсия не възниква и това право прекращава се в период на държавна/обществена служба, освен политически и религиозни организации, учебни заведения, професионално-технически и висши учебни заведения, научно-изследователски институти, академии на науките, музеи, библиотеки, школи, детски заведения. Така че ако работиш в министерство то държавна пенсия не можеш да получиш, а ако в детска градина – можеш.</p>

### 2. Условно групирани на държавите в три категории приложими практики

Държави, в които може да се работи след придобиване право на пенсия:

- Естония – прекратяването на държавната служба при навършване на 65 години противоречи на конституцията. Може да се получава и пенсия, и заплата, като разликите са единствено в данъчното облагане. За някои групи има изключения.
- Ирландия – ако лице получава пенсия от държавна или публична служба и след това бъде назначено, пенсията не се изплаща до размера на възнаграждението за

новата позиция. В случай на доброволно ранно пенсиониране, правото на пенсия се прекратява.

- Великобритания – практиката е подобна на Ирландия (пенсията не се изплаща до размера на възнаграждението за новата позиция). Приложена е подробна брошура.
- Литва – лице, упражнило право на пенсия, има право да продължи държавна служба в пълен капацитет. Прави се разграничение между държавни служители от кариерата (министерства, агенции) и задължителни държавни служители (полицаи, граничари, пожарникари, митничари), които са с по-ниска възраст за пенсиониране, но след това могат да продължат като държавни служители от кариерата.

#### **Държави, в които има ограничено право за работа след придобиване право на пенсия:**

- Латвия – при достигане на пенсионна възраст, ръководителят на институцията има правото да удължи оставането с още 2 години, но не повече.
- Чехия – държавната служба може да бъде до 70 години. След това може пак да се работи на пълен работен ден без ограничения, но под друга правна форма.
- Кипър – възрастта за пенсиониране е 65 години, като при определени условия може да бъде и 63 години. Ако лице изпълни тези условия, но продължи да работи, ще му бъдат отчислявани вноски до 65 години, като в този момент му се прави преизчисление на пенсията.
- Румъния – подписва се индивидуален трудов договор с публичната институция за определен период. След одобрение от ръководителя на институцията публичната позиция може да се задържи за максимум 3 години.
- Киргизстан – правото за получаване на пенсия настъпва при жените на 58 години, а при мъжете – на 60 години при непрекъснат стаж от 35 години. Пределната възраст за държавна служба е 65 години.
- Грузия – правото на пенсия се прекратява при работа на държавна служба. Има определени изключения (образование, култура).

#### **Държави, в които не може да се работи след придобиване право на пенсия:**

- Словакия – не се получава пенсия по време на държавна служба. Държавната служба се прекратява на възраст 65 години. Има изключения.
- Босна и Херцеговина – в Закона за държавните служители е заложен възрастов лимит от 65 години, след което те автоматично се пенсионираат. При провеждане на подбор се залага условие кандидатите да са на възраст под 65 години. Изключения се прави за държавни служители с много важна експертиза, които могат да бъдат наети по договор за предоставяне на услуга (може би е нещо като граждански договор) с определен срок.



- Унгария – Държавната служба се прекратява на 65 години. Не се получава пенсия по време на държавна служба.