

РЕШЕНИЕ

№ 14012

гр. София, 23.04.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 11 състав, в
публично заседание на 31.03.2025 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Петя Стоилова

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **9691** по описа за **2024** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.145-178 АПК

Образувано е по жалба на С. Х. И., постъпила на 24.09.2024г. против действията/бездействията на Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите за неиздадена заповед за изплащане на парично обезщетение за неизползван платен отпуск за периода 06.03.2017г. – 05.03.2019г., след прекратяване на служебното й правоотношение на 20.09.2024 г. със Заповед №3055/04.09.2024г., в размер на 58 работни дни, които е предявила с депозираното от нея Заявление вх. №94-С-995/19.08.2024г. по описа на ЦУ на НАП за прекратяване на служебното й правоотношение по реда на чл. 105, ал. 1 и ал. 2 от Закона за държавния служител.

Жалбоподателката иска от съда:

1. Да задължи изпълнителния директор на НАП да издаде заповед за изплащане на полагаемото парично обезщетение за неизползван платен отпуск за двегодишен период от 06.03.2017г. до 04.03.2019 г. (включително) в размер на 58 (петдесет и осем) работни дни;

2. Съдът да изчисли размера на полагаемото парично обезщетение за неизползван платен отпуск за периода от 06.03.2017 г. до 04.03.2019г. (включително) в размер на 8788,74 лв., предвид чл. 61, ал. 3 от ЗДСл и чл. 26, ал. 4 от Наредба за заплатите на служителите в държавната администрация, и основната й месечна заплата към датата на прекратяване на служебното правоотношение 3170 лв., вписана в служебната й книжка и във фиша за месец септември 2024 г., с начислени обезщетения за неизползван платен годишен отпуск за 2023г. и 2024г., по които

обезщетения няма спор.

3. Да ѝ бъде присъдена законна и мораторна лихва върху главницата обезщетение за неизползван платен отпуск в размер на 8788,74 лв., считано от дата на прекратяване на служебното правоотношение 20.09.2024 г.

4. Съдът да задължи НАП да изплати полагаемото ѝ се парично обезщетение за неизползван платен отпуск за периода от 06.03.2017 г. до 04.03.2019 г. (включително) в размер на 8788,74 лв. (Осем хиляди седемстотин осемдесет и осем лева седемдесет и четири стотинки) и дължимата законна и мораторна лихва върху посочената главница.

5. Да ѝ бъдат присъдени деловодни разноски.

Жалбоподателката твърди, че от 06.03.2017 г. до 04.03.2019 г. (включително) е в незаконно уволнение, обявено за незаконосъобразно с Решение №2243/18.02.2019 г. и Решение №4416/25.03.2019 г. на ВАС, Пето отделение по кас. адм. дело 8627/2018 г. В периода от 18.12.2023 г. до 19.09.2024 г. (включително) е в неплатен отпуск по нейна молба и по силата на заповед №19483/20.12.2023г. В писменото заявление до изпълнителния директор на НАП, прието с вх. №94-С-955/19.08.2024 г. по описа на ЦУ на НАП е отправила предизвестие за прекратяване на служебното ѝ правоотношение с НАП по реда на чл. 105, ал. 1 и ал. 2 от ЗДСЛ, като в точка втора е предявила искане да ѝ бъде изплатено обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск общо в размер на 76 (седемдесет и шест) работни дни, от които:

- За двегодишния период от 06.03.2017г. до 05.03.2019г. зачетен за служебен и осигурителен стаж, неизползван платен годишен отпуск в размер на 58 (петдесет и осем) работни дни, полагаем по силата на указателно писмо №04-15-80 от 06.04.2021г. на Министерство на труда и социалната политика и Решение ECLI:EU:C:2020:504 на Съда на ЕС, във връзка с незаконното уволнение;

- За периода от 01.01.2023г. до 31.12.2023г. неизползван платен годишен отпуск в размер на 13 (тринадесет) работни дни.

- За периода от 01.01.2024г. до 12.02.2024г. (включително) неизползван платен годишен отпуск в размер на 5 (пет) работни дни, като счита, че периодът от тридесет работни дни се зачита за служебен и осигурителен стаж.

Със заповед №3055/04.09.2024г. за прекратяване на служебното правоотношение, на основание чл. 105, ал. 1 във връзка с ал. 2 от ЗДСЛ, връчена ѝ на 20.09.2024г. изпълнителният директор на НАП е разпоредил да ѝ бъдат изплатени следните обезщетения, съгласно чл. 61, ал. 1 от ЗДСЛ за неизползван платен отпуск: - за 2024 г. - 2 дни; за 2023 г. - 13 дни, с което е направил писмено волеизявление по предявеното в заявлението, прието с вх. №94-С-955/19.08.2024г., но не се е произнесъл по предявеното в точка 2.1 в заявлението искане за изплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от 06.03.2017 г. до 04.03.2019 г. (включително) в размер на 58 (петдесет и осем) работни дни.

Съдът е приел от изложените в жалбата фактически твърдения и приложените доказателства, че жалбоподателката оспорва мълчаливия отказ на Изпълнителния директор на НАП да ѝ изплати претендирано от нея в т.2.1. от Заявление вх. №94-С-995/19.08.2024г. парично обезщетение за неизползван платен отпуск в размер на 58 дни за периода 06.03.2017г. – 05.03.2019г., по времето, когато служебното ѝ правоотношение е било прекратено и обявено за незаконосъобразно с Решение №2243/18.02.2019г. на Върховния административен съд по дело №8627/2018г., ведно с

законна лихва от датата на последващото прекратяване на служебното ѝ правоотношение по нейно искане – 20.09.2024г.

В съдебно заседание жалбоподателката поддържа жалбата си изцяло.

Ответната страна, чрез юрисконсулт оспорва жалбата като неоснователна и необоснована по съображения, подробно развити в писмено становище от 07.11.2024г. Счита, че жалбоподателката неоснователно претендира, че има право на 58 дни платен годишен отпуск за този период, като не отчита разликите в характера на двата вида отпуск, но които имат право служителите в НАП. Основният отпуск по чл.56 от ЗДСл е в размер на 20 работни дни за всяка календарна година, а правото на допълнителен отпуск от 9 дни произтича от разпоредбата на чл.50, ал.2 от ЗДСл и има за цел да компенсира работата при ненормирано работно време. Поради това, този отпуск не се предоставя на служителите, които не са работили действително при такива условия. Прави възражение за изтекла давност. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, като обсъди доводите на страните и събраните по делото писмени доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Жалбоподателката е работила по служебно правоотношение в Националната агенция за приходите на длъжност „Главен инспектор по приходите“ от 01.06.2009г. до 06.03.2017г., когато е прекратено служебното ѝ правоотношение със Заповед №353/06.03.2017г. на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл (получена най-ниска оценка за изпълнението на длъжността). След обжалване, с Решение №2243/18.02.2019г. и Решение №4416/25.03.2019г. на Върховния административен съд, уволнението е признато за незаконно. Със Заповед №792/01.03.2019г. е възстановена на длъжност „Главен инспектор по приходите“ в Дирекция „Средни данъкоплатци и осигурители“ на ТД на НАП С., отдел „Ревизии и проверки“, считано от 05.03.2019г. От 21.10.2019г. до 02.01.2020г. е била в трудова неработоспособност, за което са представени болнични листи. В периода 18.12.2023г. до 19.09.2024г. е била в неплатен отпуск по нейна молба (заповед №19483/20.12.2023г.).

Със заявление до Изпълнителния директор на НАП с вх. № 94-С-955/19.08.2024г. С. И. е отправила предизвестие за прекратяване на служебното си правоотношение по реда на чл.105, ал.1 и 2 от ЗДСл, като в точка 2 от заявлението е поискала да ѝ бъде изплатено обезщетение за неизползваните платени годишни отпуски общо в размер на 76 работни дни, от които по т.2.1. за периода от 06.03.2017г. до 05.03.2019г. – 58 работни дни неизползван платен годишен отпуск за времето на незаконното уволнение. В Заповедта № 3055/04.09.2024г. за прекратяване на служебното правоотношение по чл.105, ал.1 вр. ал.2 от ЗДСл, Изпълнителният директор на НАП се е произнесъл за изплащане на обезщетенията за платен отпуск за 2024г. – 2 дни и за 2023г. – 13 дни, но не се е произнесъл по т.2.1. от заявлението за периода от 06.03.2017г. до 05.03.2019г., за който С. И. претендира, че ѝ се полага платен годишен отпуск от 58 работни дни.

В хода на съдебното производство е назначена експертиза, която да изчисли размера на полагаемото се парично обезщетение за периода на незаконното уволнение 06.03.2017г. - 04.03.2019г. и претендираните мораторни лихви. Вещото лице е установило, че в НАП са предвидени следните платените годишни отпуски, видно от документи представени по делото: Основен платен годишен отпуск 20 дни и допълнителен платен годишен отпуск 9 дни. С. Х. И.

претендира заплащането на парично обезщетение за 56 работни дни (съгласно молба от 17.12.2024г. - стр. 123 по делото) неизползван платен годишен отпуск за периода 06.03.2017г. до 04.03.2019г. В отговора на НАП, депозиран по делото на 07.11.2024г. от страна на ответника (стр. 71 от делото) е посочено, че общо за периода на незаконно уволнение са били полагаеми за ползване 37 работни дни основен отпуск, като са изложени и съображения за това. Размерът на основната месечна заплата към датата на прекратяване на служебното правоотношение, съгласно фиш за м. 09.2024г. е 3170.00 лева, с начислени обезщетения за неизползван платен годишен отпуск за 2023г. и 2024г. при еднодневен размер на полагаемото парично обезщетение 151.53лв. (стр.29 от делото - фиш за изплатени обезщетения). Съгласно становищата на страните, относно размера на платения годишен отпуск в дни за периода на незаконно уволнение на жалбоподателката от 06.03.2017г. до 04.03.2019г. включително, вещото лице е определило в два варианта размера на полагаемото се парично обезщетение за неизползван платен отпуск в работни дни/ в парични средства (лева): -8 485.68 (осем хиляди четиристотин осемдесет и пет лева и шестдесет и осем стотинки) лева за 56 (петдесет и шест) дни неизползван пратен годишен отпуск, съгласно искането на жалбоподателката С. И.; -5 606.61 (пет хиляди шестстотин и шест лева и шестдесет и една стотинки) лева за 37 (тридесет и седем) дни неизползван пратен годишен отпуск, съгласно становището на НАП. Мораторната лихва е съответно 16.06 (шестнадесет лева и шест стотинки) лева при главница 8 485.68 лв. и 10.06 (десет лева и шест стотинки) лева при главница 5 606.61 лв.

Въз основа на така установената фактическа обстановка съдът направи следните правни изводи:

Правото на платен годишен отпуск е последица от престиран труд по трудово или служебно правоотношение, което зависи от характера на работата и има за цел да възстанови работната сила на работника/ служителя. В тази връзка е логично да се счита, че за периода, през който служителят е полагал труд не възниква право на платен годишен отпуск. Така, в Решение № 167/15.05.2011г. по гр. д. №1308/2010г. ВКС, III ГО приема, че през периода от време, от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до отмяната на уволнението с влязло в сила съдебна решение и възстановяването на незаконно уволнения работник или служител на предишната работа, последният реално не е престира труд по трудовото правоотношение, поради което за този период от време за него не възниква право да ползва платен годишен отпуск. Същото се застъпва и в Решение № 404 от 06.07.2010г. по гр. д. № 322/2009г. на ВКС , IV ГО, според което при отмяна на заповедта за уволнение и възстановяване на работника на заеманата длъжност не се възстановява и правото му на платен годишен отпуск.

Директивата на Европейския парламент и на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време (Обн. С ОВ. бр.109 от 24 март 2023г.) - Директива за работното време (2003/88/ЕО) замества първата директива с общо приложение в областта на работното време - Директива 93/104/ЕО, приета преди 30 години. В нея се установяват индивидуални права за всеки работник в ЕС и по този начин се дава конкретен израз на член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз, в който се признава като част от „първичното право на ЕС“ правото на всеки работник на „условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му“, както и на „ограничаване на максималната продължителност на труда, на периоди на дневна и седмична почивка, както и на платен годишен отпуск“. Директивата от 1993г. е прита преди 30 години в общество, в което трудовите правоотношения като цяло са били по-еднородни и организацията на работното време по-стандартизирана, на основата на общоприетия работен ден „от 9 до 5“. През последните десетилетия обаче нормативната уредба относно

работното време все по-често се налага да отговаря на нови форми на заетост и нови способности за организация на труда, вследствие на увеличаването на т.нар. работа от разстояние, мобилна работа, работа на повикване, работа през платформа или на заетостта по няколко трудови правоотношения. Новата директива съобразява и практиката на Съда на ЕС, в това число и по отношение нейния персонален обхват. Въпреки че директивата не съдържа конкретен член, в който да се определя персоналният ѝ обхват, оперативните ѝ разпоредби се отнасят за „работници“.

Самото понятие „работник“ не е определено в директивата. В придружаващия документ към предложението за Директивата от 1993г (Обяснителен меморандум относно предложението за директива на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време, 20 септември 1990 г.) е предложено да се прилага определението, посочено в Директива 89/391/ЕИО (33), т.е., че „работник“, „е всяко лице, наето от работодател, включително обучаващите се и чираците с изключение на домашните помощници“. Съдът обаче е опровергал това на основание, че самата Директива за работното време не споменава тази разпоредба от Директива 89/391/ЕИО (Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място). Той също така е изключил прилагането на определение, произтичащо от националното законодателство и/или практики в Решението си по дело C-428/09, *U. syndicale S. Isire*, т. 27. Обратно, Съдът е постановил, че това понятие не може да има различно тълкуване съгласно всяко национално право, а има самостоятелно, присъщо на правото на Съюза значение. Той е счел, че понятието „работник“ не може да се тълкува ограничително (Определение на Съда от 7 април 2011 г., *D. M./A. R./H. — D. G.*, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, т. 21.) и е заключил, че то „следва да бъде определено съобразно обективни критерии, които характеризират трудовото правоотношение, с оглед на правата и задълженията на съответните лица. Основната характеристика на трудовото правоотношение обаче е обстоятелството, че през определен период от време лицето предоставя работна сила в полза на друго лице и под негово ръководство, срещу което получава възнаграждение“ (Решение по дело C-428/09, *U. syndicale S. I.*, т. 28; Решение от 20 ноември 2018 г., *S. F. Constanțoaia и други/Direcția G. de A. S. ei P. C. C.*, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, т. 41; Решение от 16 юли 2020 г., *UX/G. della R. italiana*, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, т. 90 и 94; Решение по дело C-742/19, *M. za obrambo*, т. 49).

Съдът по този начин свързва тълкуването на понятието „работник“ за целите на Директивата за работното време с тълкуването, установено от съдебната практика в контекста на свободното движение на работници, предвидено в член 45 от Договора. Съдът постановява, че „в рамките на квалификацията от гледна точка на понятието за работник, която трябва да извърши националната юрисдикция, последната трябва да се основава на обективни критерии и да направи цялостна преценка на всички обстоятелства по делото, с което е сезирана, имащи връзка с естеството както на съответните дейности, така и на отношенията между разглежданите страни“ (Решение по дело C-428/09, *U. syndicale S. I.*, т. 29; решение по дело C-658/18, *G. della R. italiana*, т. 91. Той обаче е издал насоки относно прилагането на тези критерии и е установил, че категорията „работник“ по смисъла на правото на ЕС е независима от категорията, определена в националното право (Решение по дело C-428/09, *U. syndicale S. Isire*, т. 30). Например е постановил, че служителите в публичноправна организация се определят като „работници“, независимо от статута им на държавни служители (Определение по дело C-519/09, *M.*, т. 25—26).

Оказва се, че статутът на лицето, съгласно националното право не е от решаващо значение за

приложимостта на Директивата за работното време. Например в делото М. (дело С-518/15) Съдът квалифицира пожарникар доброволец съгласно белгийското законодателство като „работник“ по смисъла на Директивата (42). Вместо това приложимостта на директивата ще зависи от това дали съответното лице се определя като „работник“, съгласно определението на понятието „работник“ в съдебната практика на ЕС. Това се основава на аспекти на конкретните работни условия на лицето, по-специално на това дали то извършва ефективна и реална дейност под ръководството и надзора на друго лице и срещу възнаграждение. Това означава, че дори някои лица, определени като „самостоятелно заети“ лица съгласно националното право, могат да бъдат категоризирани като „работници“ от Съда за целите на прилагането на Директивата за работното време (Вж. по аналогия решението от 4 декември 2014 г, FNV K. I. en M./S. der N., C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, т. т. 35—37). Съдът действително е постановил, че „квалифицирането като „доставчик на услуги на свободна практика“ съгласно националното право не изключва възможността дадено лице да бъде квалифицирано като „работник“ по смисъла на правото на Съюза, ако е на свободна практика само фиктивно, като по този начин се прикрива реално трудово правоотношение“ (Решение по дело C-413/13, FNV K. I. en M., т. 35.).

Съдът отбелязва следните елементи като възможни показатели за определянето на дадено лице като „работник“:

- ако лицето действа под ръководството на работодателя по-специално по отношение на свободата му да избира работното време, мястото на извършване и естеството на работата (Решение на Съда от 13 януари 2004 г., D. A./A. & R. C., E. L. S., trading as P. P. and S. of S. for E. and E., C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, т. 72.

- ако лицето не се излага на свързан с дейността на работодателя търговски риск (Решение на Съда от 14 декември 1989 г., T. Q./M. of A., F. and F., ex parte A. L., C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, т. 36.

- и ако то е включено в предприятието на работодателя през срока на трудовото правоотношение (Решение от 16 септември 1999 г., Наказателно производство срещу J. C. B., A. V., S. NV и A. I. NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, т. 26).

От друга страна, изборът на вида работа, на задачите, които трябва да бъдат изпълнявани, както и на начина, по който те се извършват, а също и на времето и мястото на извършване на работата, и по-голямата свобода при наемането на собствен персонал, са характеристики, които обичайно се свързват с функциите на независим доставчик на услуги. Съдът е приел, че за да се определи дали „самостоятелно заето“ лице следва да бъде квалифицирано като „работник“, следва да се разгледа дали „независимостта на това лице не е фиктивна и, от друга страна, няма основание да се констатира наличието на отношения на власт и подчинение между това лице и потенциалния работодател“.

Същата оценка, въз основа на представените по-горе критерии, би могла да доведе до определянето на лицата, страни по всякакъв вид договорни правоотношения, като „работници“ и съответно до констатацията, че попадат в приложното поле на Директивата за работното време.

Жалбоподателката в настоящото производство – С. Х. И. е заемала длъжността „Главен инспектор по приходите“ в Дирекция „Средни данъкоплатци и осигурители“ в ТД на НАП С. по служебно правоотношение. Предвид посочената практика на Съда на ЕС, като държавен служител по българския закон, тя е отговаряла на критериите за определянето ѝ като „работник“ по смисъла на Директива за работното време (2003/88/ЕО). Това е така, тъй като органът по приходите (главен инспектор) действа под ръководството на работодателя (органа по

назначаване) Изпълнителния директор на НАП) и по-специално по отношение на свободата да избира работното време, мястото на извършване и естеството на работата, тъй като не разполага с такава свобода; не се излага на свързан с дейността на Националната агенция за приходите търговски риск – не носи персонално търговски риск от загуби и фалит на предприятието; най-накрая, включена е в персоналната и функционална структура на Националната агенция за приходите през срока на правоотношението си – заема щатна длъжност с определени във длъжностната ѝ характеристика права и задължения.

От горното следва, че разпоредбите на Директивата за работното време (2003/88/ЕО) намират приложение спрямо жалбоподателката, която е била назначена по служебно правоотношение, съгласно правилата на ЗДСл в НАП и незаконно уволнена, след което възстановена от съда, с влязло в сила решение, на същата длъжност.

С. Х. И. се позовава в жалбата си до съда на Решение от 25 юни 2020 година на Съда на ЕС по съединени дела C-762/18 и C-37/19 /ECLI:EU:C:2020:504/, по преюдициално запитване във връзка с тълкуване на чл.7 от Директива 2003/88/ЕО. Предмет на разглеждане са преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Районен съд Хасково (Б.) (C-762/18) и от С. *suprema di cassazione* (Върховен касационен съд, Италия) (C-37/19), като в диспозитива на решението СЕС приема, че:

1) Член 7, параграф 1 от Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която работник, който е уволнен незаконно, а по-късно е възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, няма право на платен годишен отпуск за периода от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа, поради това че през този период не е полагал действително труд за работодателя.

2) Член 7, параграф 2 от Директива 2003/88 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска национална съдебна практика, по силата на която при последващо прекратяване на трудовото правоотношение — след като работникът е бил уволнен незаконно, а по-късно възстановен на работа в съответствие с националното право вследствие на отмяната на уволнението му със съдебно решение, този работник няма право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за периода от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяването му на работа.

Предвид горното решение на СЕС, което е от 25.06.2020г. и тъй като даденото от СЕС тълкуване на чл.7 от Директива 2003/88, приложима и за служебно правоотношение е задължително не само за националната юрисдикция, отправила преюдициалното запитване, но и за всички останали държави членки, то С. Х. И. е разполагала с право да ползва полагащият ѝ се за времето на незаконното ѝ уволнение до датата на възстановяването от съда на същата длъжност, платен годишен отпуск (съгласно т.1 от Решение ECLI:EU:C:2020:504 на СЕС).

Чл. 57 от ЗДСл предвижда, че платеният годишен отпуск се ползва наведнъж или на части през календарната година, за която се полага. Държавният служител ползва платения си годишен отпуск с писмено разрешение на органа по назначаването. Органът по назначаването е длъжен да разреши ползването на платения годишен отпуск на държавния служител, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 59. Според същия член 59 ЗДСл, когато нуждите на службата налагат, органът по назначаването може да отложи за следващата календарна година ползването на част от платения годишен отпуск в размер не повече от 10 работни дни. По писмено искане на държавния служител ползването на част от платения годишен отпуск може да

се отложи за следващата календарна година. Ползването на платения годишен отпуск може да се отложи и когато през календарната година, за която се отнася, държавният служител не е имал възможност да го ползва изцяло или отчасти, поради ползване на отпуск за временна неработоспособност, за бременност, раждане и осиновяване или за отглеждане на малко дете, както и поради ползване на друг законоустановен отпуск. В случай, че органът по назначаването не осигури ползването на отложения отпуск до края на следващата календарна година, държавният служител има право сам да определи времето на ползването му, като го уведоми за това в 7-дневен срок преди ползването на отпуска.

В настоящия случай, жалбоподателката е възстановена на държавна служба на основание Решение №2243/18.02.2019г. на ВАС, с което Заповед №353/06.03.2017г. на Изпълнителния директор на НАП е отменена като незаконосъобразна. В календарната година след датата на възстановяването ѝ 05.03.2019г. и след това, не е поискала от органа по назначаване да ползва годишен платен отпуск за 2017г., 2018г. и 2019г. по реда на чл.57 от ЗДСл, нито е поискала писмено от органа по назначаване отлагането му за следващата календарна година. Чл. 59а, ал.1 от ЗДСл предвижда, когато платеният годишен отпуск или част от него не е ползван до изтичане на две години от края на годината, за която се полага, независимо от причините за това, правото на ползването му се погасява по давност. Считано от датата на отменителното решение на ВАС 18.02.2019г., което е основание за възникване правото на отпуск за времето на незаконното уволнение на жалбоподателката, двугодишният давностен срок по чл.59а, ал.1 е изтекъл на 31.12.2021г.

На основание т.2 от Решение ECLI:EU:C:2020:504, С. И. е подала Заявление за изплащане на парично обезщетение, вместо отпуск едва на 19.08.2024г., когато е подала молбата за напускане по чл.105, ал.1 вр. с ал.2 от ЗДСл, след като правото ѝ да ползва този отпуск е било погасено по давност по българския закон. Тъй като правото на обезщетение при прекратяване на служебното правоотношение замества реалното ползване на платения годишен отпуск, то съществува, доколкото служителят има право на отпуск. При погасено по давност право на отпуск липсва и съответното задължение на органа по назначаване/работодателя да изплати обезщетение в пари, като компенсация за неупражненото право от служителката. Т.2 от Решение ECLI:EU:C:2020:504 на СЕС, сведено до конкретната фактология по настоящия казус е приложимо само в хипотезата, ако прекратяване е било извършено в рамките на срока, през който държавната служителка е имала право да ползва този платен годишен отпуск.

Поради това, правилно със Заповед №3055/04.09.2024г. исканото от С. Х. И. обезщетение по т.2.1. от заявлението не ѝ е изплатено, макар отказът да не е изричен и мотивирано постановен по правилата на АПК. Жалбата като неоснователна следва да се отхвърли. При този изход на делото на ответника се дължи присъждане на юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 /сто/ лева на основание чл.78, ал.8 ГПК, вр. с чл.37 от ЗПП, вр. с чл.25, ал.1 от НЗПП.

Воден от горното, на основание чл.172, ал.2 от АПК Административен съд София – град, 11 състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на С. Х. И. срещу мълчаливия отказ на Изпълнителния директор на НАП да ѝ изплати претендирано от нея в т.2.1. от Заявление вх. №94-С-995/19.08.2024г. парично обезщетение за неизползван платен отпуск в размер на 58 дни за периода 06.03.2017г. – 05.03.2019г., по времето, когато служебното ѝ правоотношение е било прекратено и

прекратяването обявено за незаконосъобразно с Решение №2243 18.02.2019г. на Върховния административен съд по дело №8627/2018г.

ОСЪЖДА С. Х. И. ЕГН [ЕГН] да заплати на Националната агенция по приходите юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 / сто/ лева.

Решението може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд на РБългария в 14-дневен срок от съобщението.

СЪДИЯ: