

РЕШЕНИЕ

№ 7120

гр. София, 31.05.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 11 състав, в публично заседание на 11.03.2024 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Петя Стоилова

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **12001** по описа за **2023** 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 П. Р. С. срещу Писмо от 16.11.2023г. на Изпълнителния директор на Агенция по вписванията, с което му е отказано признаването и предоставянето за ползване на платен годишен отпуск, дължим за времето от датата на уволнението му 17.06.2020г. до датата на възстановяването му – 04.10.2021г. в размер на 35 работни дни.

В съдебно заседание жалбоподателят се представлява от адв. Д., който поддържа жалбата и моли съда да я уважи. Позовава се на Решение от 25.06.2020г. на съда на ЕС по съединени дела С-762/2018 и С-37/2019, като счита, че е приложимо и по отношение на държавните служители. Претендира разноски в размер на 1010 лева за адвокатски хонорар и държавна такса.

Ответната страна - Изпълнителният директор на Агенция по вписванията не изпраща процесуален представител в о.с.з. постъпило е писмено становище по делото, в което се възразява срещу допустимостта на жалбата, поради липса на правен интерес за обжалване. Освен недопустима, жалбата, според ответника е неоснователна, тъй като съгласно константната практика на Върховния касационен съд, през периода от време, от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до отмяната на уволнението, с влязло в сила съдебно решение и възстановяването на незаконно уволнения служител или работник на предишната работа, последният реално не е престирирал труд, поради което за него, за този период от време не възниква право да ползва платен годишен отпуск. Цитират се решения на ВКС от 2010г. и 2011г. Изложеното,

според ответника, следва да се прилага по аналогия и за възникналите по реда на ЗДСл служебни правоотношения.

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

Настоящото производство е образувано след разделяне на производствата по исковата молба на П. Р. С., с която се претендира на основание чл.128, ал.2 от АПК вр. с чл.124, ал.1, предл.2, вр. с чл.34, ал.1 от ЗДСЛ да му бъде признато право на редовен платен годишен отпуск от датата на незаконното му уволнение – 17.06.2020г. до датата на възстановяването му на служба – 04.10.2021г. в размер на 35 работни дни, в която искова молба едновременно се оспорва и Писмо от 16.11.2023г. на Изпълнителния директор на Агенция по вписванията, с което му е отказано признаването и предоставянето на ползването на същия редовен платен годишен отпуск.

Със Заповед № ЧР-01.727/16.06.2020г. на Изп. директор на А., на основание чл.107, ал.1, т.5, вр. с чл.7, ал.1, т.6, пр.2 е чл.108 от ЗДСл, е прекратено служебното правоотношение на П. С. за длъжността „директор на Регионална дирекция [населено място] към А.“. С Решение №1427/08.03.2021г. по адм. д. №6438/2020г. АССГ, Първо отделение 3 състав е отменил заповедта за уволнение като незаконосъобразна, като решението му е оставено в сила с Решение №10004/04.10.2021г. на ВАС по адм. д. №6493/2021г. След влизане в сила на съдебното решение, П. С. е възстановен на длъжността „директор на РД – [населено място]“ към А..

П. С. твърди, че в периода на незаконното уволнение от 17.06.2020г. до 04.10.2021г. има право на редовен платен годишен отпуск в размер на 35 работни дни, поради което, чрез адв. Д. е подал молба до изпълнителния директор на Агенцията на 30.10.2023г., (приложена на лист 9 от делото), с която е поискал да му бъде признато правото на този платен годишен отпуск и ползването да му бъде разрешено. За дните, които не може да го ползва през 2023г., ползването да бъде отложено за 2024г.

С разпореждане от 23.02.24г. съдът е задължил ответника да представи в срок до датата на о.с.з. заверено за вярност копие от оспореното писмо, подписано от издателя му, който се твърди от жалбоподателя, че е Д. М. – Изпълнителен директор на А.. Указанията на съда не са изпълнени, като адв. Д. е заявил в о.с.з., че представеното от него по делото копие е извлечение от Системата за сигурно електронно връчване поддържана от Министерството на електронното управление, което е получил в профила си. Тъй като ответникът в становище от 09.02.24г., чрез процесуалния си представител, изцяло поддържа изложеното в писмото, то съдът приема за безспорно установено обстоятелството, че оспореното писмо на лист 10 от делото действително е било изпратено на адв. Д., чрез ССЕВ в отговор на негово писмо с рег. № 91-00-1176/2020/30.10.2023г. като пълномощник на П. С. и е подписано по надлежния електронен начин от Изпълнителния директор на А. - Д. М..

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

Ответникът цитира в становището си Решение № 167/15.05.2011г. по гр. д. №1308/2010г. на ВКС, III ГО, в което е посочено, 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 престирирал труд по трудовото правоотношение, поради което за този период от време за него не възниква право да

ползва платен годишен отпуск. Също се позовава на 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.

Горните решения изразяват разбирането на българския съд, че 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 заключението, че за периода, през който служителят е полагал труд не възниква право 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 Solidaires 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./AOK Rheinland/H. — D. Gesundheitskasse, 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 Solidaires Isire, т. 28; Решение от 20 ноември 2018 г., Sindicatul Familia Constanța и други/Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, т. 41; Решение от 16 юли 2020 г., UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, т. 90 и 94; Решение по дело C-742/19, Ministrstvo 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 Solidaires Isire, т. 29; решение по дело C-658/18, Governo della Repubblica 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 Solidaires 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 Matzak (дело C-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 Kunsten I. en M./Staat der Nederlanden, 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 Kunsten 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. Allonby/Accrington & Rossendale C., Education Lecturing S., trading as Protocol P. and S. of State for Education 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 Agegate 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. Bescu, A. Verweire, Smeg NV и Adia Interim 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.

Жалбоподателят в настоящото производство - П. С. е заемал длъжността директор на Регионална дирекция – [населено място] към Агенцията по вписванията към Министерството на правосъдието по служебно правоотношение. Предвид посочената практика на Съда на ЕС, като държавен служител по българския закон, той отговаря на критериите за определянето му като „работник“ по смисъла на Директива за работното време (2003/88/ЕО). Това е така, тъй като директорът на РД - С. действа под ръководството на работодателя (органа по назначаване - Изпълнителния директор на А.) и по-специално по отношение на свободата му 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 Агенция по вписванията търговски риск – не носи персонално търговски риск от загуби и фалит на предприятието; най-накрая, включен е в персоналната и функционална структура на Агенцията по вписванията през срока на правоотношението си – заема щатна длъжност с определени във длъжностната му характеристика права и задължения.

От горното следва, че разпоредбите на Директивата за работното време (2003/88/ЕО) намират приложение спрямо жалбоподателя, който е бил назначен по служебно правоотношение, съгласно правилата на ЗДСл в Агенция по вписванията и незаконно уволнен, след което възстановен от съда, с влязло в сила решение, на същата длъжност.

По отношение на платения годишен отпуск е налична обширна съдебна практика на Съда на ЕС, която обхваща различни аспекти, от задължението на работниците да се

предоставя правото да прехвърлят за следващата година неизползвания платен годишен отпуск, когато не са имали възможността да упражнят това свое право, например поради отпуск по болест, до разяснението, че принципът на платения годишен отпуск, прогласен в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз, има хоризонтално и вертикално пряко действие, т.е. може да бъде изтъкнат като основание в производства между частни лица, както и между частни лица и носители на публичната власт (Решение от 6 ноември 2018 г., Stadt W./M. E. В. и Volker Willmeroth/Martina BroJonn, съединени дела C-569/16 и C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871; т. 80, 85 и 92.

П. С. се позовава в искането си до Изпълнителния директор на Агенция по вписванията на Решение от 25 юни 2020 година на Съда на ЕС по съединени дела C-762/18 и C-37/19, 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 (България) (C-762/18) и от C. 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 2020г. и е значително по-ново от съдебната практика на ВКС от 2010г., на която се позовава ответникът в оспореното писмо, 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 П. Р. С. е имал право да ползва полагащият му се за времето на незаконното му уволнение до датата на възстановяването от съда на същата длъжност платен годишен отпуск и отказът на органа по назначаването да му го разреши се явява незаконосъобразен и несъобразен с актуалната практика на СЕС. Отказът, обективизиран в писмото на лист 10 от делото следва да се отмени, като преписката се върне за ново произнасяне, при съобразяване с дадените от СЕС и в настоящото решение тълкувания на чл.7 от Директива

2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време, като полагащият се платен годишен отпуск в дни се изчисли от органа по назначаването, съответно на времето, през което С. е бил незаконно уволнен.

При този изход на делото на жалбоподателя се дължи присъждане на претендираните разноски за адвокат и държавна такса в размер на 1010 /хиляда и десет/ лева, които не са прекомерни.

Воден от горното, на основание чл.173, ал.2 от АПК Административен съд София – град, 11 състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по жалба на П. Р. С. Писмо от 16.11.2023г. на Изпълнителния директор на Агенция по вписванията, с което му е отказано признаването и предоставянето за ползване на платен годишен отпуск, дължим за времето от датата на уволнението му 17.06.2020г. до датата на възстановяването му – 04.10.2021г.

ВРЪЩА административната преписка на органа по назначаване за ново произнасяне, в съответствие с дадените в настоящото решение указания по прилагане на закона.

ОСЪЖДА Агенция по вписванията при Министерството на правосъдието да заплати на П. Р. С. направените разноски по делото за адвокат и държавна такса в размер на 1010 /хиляда и десет/ лева,

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

СЪДИЯ: