

РЕШЕНИЕ

№ 5787

гр. София, 23.09.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Е СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи март през две хиляди двадесет и пета година в следния състав:

Председател: Петър Люб. Сантиров

Членове: Ивета Антонова
Йоана Кр. Кацарска

при участието на секретаря Елеонора Анг. Георгиева
като разгледа докладваното от Петър Люб. Сантиров Въззивно гражданско дело № 20241100506859 по описа за 2024 година

Производството е по реда на чл. 258 и следващите от ГПК.

С Решение № 7240 от 19.04.2024 г., постановено по гр.д. № 15934/2023 г. по описа на Софийски районен съд, 170-ти състав, е уважен предявеният от Ф. В. В. срещу УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ осъдителен иск с правно основание чл. 224, ал.1 КТ, за заплащане на сумата от 7180,00 лв., представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода 2019 г. до 2022 г., ведно със законната лихва, считано от датата на депозиране на исковата молба – 28.03.2023 г., до окончателното изплащане на сумата.

Със същото решение ищецът е осъден да заплати на ответника на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от 1020,00 лв., представляващи направени в първоинстанционното производство разноски, като ответникът е осъден да заплати по сметка на СРС на основание чл. 78, ал. 6 ГПК и сумата от 287,20 лв., представляваща държавна такса.

Срещу така постановеното решение е подадена въззивна жалба от ответника с оплаквания за неговата неправилност поради допуснати от първоинстанционния съд нарушения на материалния закон, съществени процесуални нарушения и необоснованост на изводите. Поддържа, че СРС съд не се е произнесъл по възражението за недопустимост на предявения иск с правно основание чл. 224, ал.1 КТ поради изтекла погасителна давност за предявяване на иска съгласно чл. 358, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 357 от КТ. Твърди, че тригодишният давностен срок за предявяване на исковете по трудови спорове извън посочените в чл. 358, ал. 1, т. 1 и 2 КТ започва да тече от датата на прекратяване на трудовото правоотношение, а именно от 16.07.2019 г. В подкрепа на този свой довод цитира Определение № 598 от 03.06.2010 г. на ВКС по гр.д. № 1844/2009 г., IV г.о. Поради изложеното счита, че правото на предявяване на иска с правно основание чл. 244, ал. 1 КТ е преклудирано.

Поддържа, че неправилно първоинстанционният съд се е позовал на разпоредбата на чл. 176а, ал. 2 КТ, доколкото същата касае хипотезата на отлагане на ползването на платен годишен отпуск при условията и по реда на чл. 176, ал. 1 КТ, а в конкретния случай не са налице данни ползването на платен годишен отпуск да е било отложено. Твърди, че

препращането е изрично и разпоредбата не може да се тълкува разширително. Приложима в конкретния случай била разпоредбата на чл. 176, ал. 1 КТ, съгласно която правото на ползване на платения годишен отпуск се погасява по давност, 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. Поради изложеното счита, че правото да се претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2019 г. било погасено по давност през 2021 г., а правото да се претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 2020 г. било погасено по давност през 2022 г.

На следващо място въззивникът посочва, че неправилно първоинстанционният съд е определил размера на полагаемия се на служителя платен годишен отпуск на 36 дни, но видно от приложените по делото доказателства, размерът бил 30 дни, като полагаемия се платен годишен отпуск бил посочен изрично в сключения между страните Трудов договор № 5- 114/07.02.2013 г. В допълнение, в чл. 26, ал. 2 на Колективен трудов договор № 5399/10.09.2012 г. бил определен 30-дневен максимален размер на платения годишен отпуск на работници и служители със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто. Посочва се още, че на ищцата не се полагал допълнителен платен годишен отпуск, доколкото не било налице основание по чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ, а именно – ищцата не е работила при специфични условия и рискове за живота и здравето. Сочи още, че в тежест на ищцата било да докаже размера на неизползвания платен годишен отпуск, но по делото не били представени доказателства, които да обосновават по-голям размер отпуск от 30 дни. Сочи още, че необосновано е възприетото от първоинстанционния съд, че при прекратяване на трудовия договор ищцата не е ползвала платен годишен отпуск в размер на 82 дни.

Изтъква, че мотивите на решаващия съд относно Решение на СЕС по съединени дела С-762/18 и С-37/19 са неправилни, доколкото в цитирания акт се сочело, че ако работникът е учредил друго трудово правоотношение през периода от незаконното уволнение до възстановяването му на работа, същият не може да претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от първия работодател за периода, в който е престоил на труда си в полза на друг работодател. Този извод на СЕС следвало да се тълкува в смисъл, че работникът не можел да претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за целия период, в който се намира в трудово правоотношение с друг работодател, а не само за времето, в което не е използвал платен годишен отпуск при този работодател.

Моли съда да отмени изцяло първоинстанционното решение и да постанови ново, с което искът да бъде отхвърлен. Претендира и направените разноски в двете съдебни инстанции.

Ответникът в законоустановения едномесечен срок по чл. 263 ГПК е депозирал отговор на въззивната жалба, с който оспорва същата по подробно изложените съображения. Поддържа, че подадената въззивна жалба е неоснователна, а първоинстанционното решение – правилно и законосъобразно. Твърди, че давностният срок за предявяване исковете за обезщетение за неизползван платен годишен отпуск започнал да тече от влизане в сила на съдебното решение, с което се признава уволнението за незаконно. Посочва още, че разпоредбата на чл. 176а, ал. 1 КТ касае ползването на платения годишен отпуск, а не обезщетението за неползването му. Поддържа, че в цитираното Решение на СЕС по съединени дела С-762/18 и С-37/19 никъде не се лансирала теза, че служителят няма право да претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от първия работодател за периода от незаконното уволнение до възстановяването му на работа, в случай че за този период служителят е учредил трудово правоотношение с друг работодател. Изтъква, че в мотивите на цитираното съдебно решение дори се застъпва становище, според което националното законодателство не бива по никакъв начин да ограничава правото на работника или служителя да претендира обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск.

В допълнение посочва, че размерът на полагаемия се платен годишен отпуск е определен в приложения по делото трудов договор и възлиза на 30 дни основен платен годишен отпуск и 6 дни допълнителен платен годишен отпуск. Претендира сторените пред настоящата съдебна инстанция разноски.

Жалбата е подадена в срока по чл. 259 ГПК, от легитимирано лице - страна в процеса, като жалбоподателят е заплатил дължимата държавна такса, поради което жалбата е

процесуално допустима.

Съгласно чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от релевираните въззивни основания в жалбата. Решението е валидно и допустимо, постановено в рамките на правораздавателната власт на съдилищата по граждански дела и в съответствие с основаниято и петитума на искането за съдебна защита.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира въззивната жалба за частично основателна по следните съображения:

По отношение доводите на въззивника, че въззиваемата ищца нямала право да претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от незаконното уволнение до възстановяването ѝ на работа, при условие че за същия този времеви период тя е учредила трудово правоотношение с друг работодател, настоящата съдебна инстанция възприема изцяло правните доводи на първоинстанционния съд и на основание чл. 272 ГПК препраща към мотивите на СРС. В допълнение към правните съображения на първоинстанционния съд следва да се посочи, че правната основа на правото на платен годишен отпуск в Европейския съюз се съдържа в Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време. Съгласно чл. 7 на Директива 2003/88/ЕО всеки работник или служител има гарантирано право на платен годишен отпуск от най-малко четири седмици. От една страна, правото на отпуск е предназначено да осигури на работника време за възстановяване на физическите и умствените сили, като го предпази от преумора и стрес, произтичащи от изпълнението на служебните задължения. От друга страна, то осигурява възможност за свободно време за лични занимания и развлечения.

СЕС последователно тълкува това право като неотменимо и същото не може да бъде замествано с финансово обезщетение, освен в един-единствен случай: при прекратяване на трудовото правоотношение. В последния случай работникът вече не е в състояние да ползва своя натрупан отпуск, поради което правото му се трансформира във финансово вземане.

Несъвместима с практиката на СЕС е интерпретацията, че правото на отпуск е пряка последица от реално изпълнената работа и липсата на труд, поради каквато и да е причина, включително поради незаконно уволнение, се счита за основание за неналичие на право на отпуск за този период. В своята практика СЕС развива по-широкообхватно тълкуване, според което правото на отпуск се придобива и в хипотези, когато работникът е бил възпрепятстван да работи по независещи от него причини. Този правен извод изхожда от логиката, че правото на отпуск не е възнаграждение за извършен труд, а е фундаментално социално право, насочено към защитата на здравето и безопасността на работника, както и че едно незаконосъобразно действие на работодателя не може да лиши работника от това негово основно право.

Позицията, че в периода от незаконното уволнение до неговата отмяна по съдебен ред не е налице реално изпълнение на трудовите задължения и следователно не възниква правото на платен годишен отпуск, доколкото отпускът има за цел възстановяване на работната сила, а тъй като работникът реално не е престираал труд, не е възникнала нуждата от възстановяване, което да оправдае придобиването на право на отпуск и съответно – на обезщетение за него, влиза в пряк и неотменим конфликт с принципите на правото на ЕС. Такава позиция по същество вмениява неблагоприятни последици за работника от неправомерно действие на самия работодател – незаконното прекратяване на трудовия договор.

Окончателното решение на този конфликт в светлината на практиката на СЕС е в Решението по съединени дела C-762/18 и C-37/19. В цитирания акт съдът постановява, че не се допуска национална съдебна практика, според която служител, който е бил незаконно уволнен и след това е бил възстановен на работа, няма право на платен годишен отпуск за времето от датата на уволнението до датата на възстановяването му на работа. Недопустимо е и при последващо прекратяване на трудовото правоотношение този служител да няма право на обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск за същия период. Това е така, защото в хипотези, когато работникът е възпрепятстван да изпълнява задълженията си

по непредвидена и независеща от него причина, като например временна неработоспособност или незаконно уволнение, правото му на платен годишен отпуск не може да бъде обусловено от изискването за действително положен труд. Поради тази причина периодът на незаконното уволнение трябва да бъде приравнен на период на действително полагане на труд за целите на определяне на правото на платен годишен отпуск.

Съдът обаче уточнява в точка 79 от Решение по съединени дела С-762/18 и С-37/19, че ако служителът е учредил трудово правоотношение с друг работодател в периода на незаконното уволнение, то този служител не може да претендира от първия си работодател нито право на годишен отпуск, нито обезщетение за периода, през който е бил на друга работа. Тази позиция се основава на фундаменталния принцип, че правото на отпуск е предназначено за почивка и възстановяване, а не за получаване на двойна компенсация. Ако работникът е установил ново трудово правоотношение, той е имал възможност да натрупа и ползва платен годишен отпуск от новия си работодател, т.е. целта на Директива 2003/88/ЕО е била постигната. Поради това не е допустимо да се претендира обезщетение от първия работодател за същия времеви период, за да се предотврати двойното облагодетелстване на работника. Целта е да се възстанови на служителя това, което му е било неправомерно отнето, а именно възможността да натрупа и ползва платен годишен отпуск, а не да му се предостави възможност за неоснователно обогатяване.

Настоящият състав приема за безспорно, че Решението на СЕС по съединени дела С-762/18 и С-37/19 има непосредствено и задължително действие за всички съдилища и държавни институции в Република България. По силата на принципа на върховенство на правото на ЕС националните съдилища са длъжни да тълкуват и прилагат своето законодателство, включително и КТ, в съответствие с постановките на това решение.

Предвид изложеното настоящата съдебна инстанция приема, че в конкретния случай ищцата не е натрупала право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в периода между незаконното уволнение и възстановяването ѝ на работа, в който период същата се е намирала в трудово правоотношение с друг работодател. За посочения времеви период въззиваемата страна е натрупала платен годишен отпуск при текущия работодател и има право да използва този отпуск при условията и по реда, предвидени в КТ. Тази правна възможност изключва правото на служителя да претендира за неизползвания при текущия работодател платен годишен отпуск обезщетение от предходния работодател, който неправомерно е прекратил трудовия договор. Неизползваният платен годишен отпуск може да бъде оползотворен и следва да бъде претендиран от текущия работодател, а не от предходния, както изрично е посочено в точка 80 на Решение на СЕС по съединени дела С-762/18 и С-37/19. По този начин се предотвратява двойното облагодетелстване на служителя и се съхранява възстановителната цел на правото на отпуск.

За времето на незаконното си уволнение (16.07.2019 г. - 06.12.2022 г.) въззиваемата ищца е работила, както следва:

1. От 11.01.2021г. до 08.07.2021г. в Дирекция „Социално подпомагане“ - Сердика, съгласно приложено по делото Удостоверение с изх. № 2201-УД-1656/ 14.12.2022 г., издадено от Агенция „Социално подпомагане“, Дирекция „Социално подпомагане“, Сердика;

2. От 21.03.2022г. и към настоящия момент - в Дирекция „Социално подпомагане“ - Възраждане, съгласно приложено по делото Удостоверение с изх. № 2204-ЧД-3504/ 14.12.2022 г., издадено от Дирекция „Социално подпомагане“ Възраждане.

От анализа на цитираните и приложени по делото доказателства се налага извод, че периодът, в който служителът не се е намирал в трудово правоотношение с друг работодател, е както следва:

1. от 16.07.2019 г. до 11.01.2021 г.;
2. от 08.07.2021г. до 21.03.2022 г.

В рамките на горепосочените времеви интервали е съществувало правото да се ползва платен годишен отпуск при работодателя, който неправомерно е прекратил трудовия договор, съответно правото да се претендира обезщетение от същия. И двата периода от време – както от 16.07.2019 г. до 11.01.2021г., така и от 08.07.2021г. до 21.03.2022г., са

меродавни и следва да се взимат предвид при определяне размера на натрупания неизползван платен годишен отпуск, който може да се претендира от работодателя, издал незаконната уволнителна заповед. Логическата аргументация за възприетото от настоящата съдебна инстанция е обстоятелството, че първопричината за състоянието на оставане без работа е незаконното прекратяване на трудовия договор. Неправомерното действие на първия работодател е първоначалната причина работникът да остане без заетост и да бъде принуден да търси нова работа. Заетостта при втория работодател е временно прекъсване на състоянието на безработност. Когато служителят започне работа при втори работодател, той вече не е в състояние на безработност в резултат на първото уволнение. За този конкретен период той придобива права на платен годишен отпуск от втория работодател и не може да претендира едновременно същото право от първия. След като трудовият договор с втория работодател бъде прекратен, работникът отново остава без работа. Това ново състояние на безработица може да бъде проследено обратно до първоначалното незаконно уволнение, което го е поставило в несигурно положение на трудовия пазар, т.е. след прекратяване на втория трудов договор се възстановява първоначалната причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и състоянието на безработност. Следователно работникът може да претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от първия работодател за всички периоди на принудителна безработица, настъпили вследствие на незаконното уволнение. Това включва периода от незаконното уволнение до започването на работа при втория работодател, както и периода от прекратяването на втория трудов договор до датата на възстановяване на работа или до окончателното прекратяване на първоначалното правоотношение. В този смисъл е и Решение № 181/ 22.11.2023г. по гр.д.№ 649/2023 г. на ВКС , в което се приема, че като се имат предвид принципите на примат и директна приложимост на правото на ЕС и горесцитираното решение на СЕС по съединени дела С-762/18 и С-37/19, периодът, за който се дължи обезщетение за неизползван платен годишен отпуск е точно определен и той е от датата на незаконното уволнение до датата на възстановяване на работа на незаконно уволнения работник или служител, като от този период следва да се извадят дните, за които за работника е възникнало право на платен отпуск, въз основа на действително положен труд при друг работодател.

С оглед изложеното настоящият съдебен състав приема, че ищцата има спрямо въззивника насрещно право на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от 16.07.2019 г. до 11.01.2021 г., както и от 08.07.2021 г. до 21.03.2022 г.

При така установената основателност на претенцията за обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, настоящата съдебна инстанция следва да обсъди спорния между страните въпрос относно размера на полагаемия се отпуск. Необоснован и лишен от доказателства се явява изводът на първоинстанционния съд, че размерът на полагаемия се платен годишен отпуск на ищцата възлиза на 36 дни, от които 6 дни представляват допълнителен платен годишен отпуск. Видно от приложения по делото Трудов договор № 5-114/07.02.2013 г. на служителя се полага единствено основен платен годишен отпуск в размер на 30 дни, а предвиденото в договора поле за конкретизиране размера на полагащия се допълнителен платен годишен отпуск е оставено празно, тъй като в конкретния случай на служителя не се полага такъв отпуск.

Съгласно чл. 156 КТ работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск в две изрично и изчерпателно уредени хипотези: за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки (чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ), и за работа при ненормиран работен ден (чл. 156, ал. 1, т. 2 КТ). Някоя от посочените две хипотези не е налице за въззиваемата ищца, доколкото няма данни същата да престава труда си в условията на ненормиран работен ден, както и да работи при специфични условия и рискове за живота и здравето.

Видовете работи, извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск като допълнителна мярка за превенция на здравните рискове за работниците и служителите, са изчерпателно изброени в Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск. Цитираният нормативен акт конкретизира

разпоредбата на чл. 156, ал. 1, т. 1 КТ и изяснява въпроса кои дейности попадат в обхвата на съответната правна норма.

В конкретния случай, видно от представения Трудов договор № 5-114/07.02.2013 г., между страните е възникнало трудово правоотношение, въз основа на трудов договор, по силата на което ищцата заемала длъжността „Специалист социални дейности”. С допълнително споразумение № РД-31-6-921/30.05.2018 г. трудовият договор е изменен относно заеманата от работника длъжност, като същата е изменена от „Специалист, социални дейности” на „Експерт”.

Посочените длъжности не попадат в никое от изброените в Наредбата основания да се заключи, че съответният служител работи при специфични условия и рискове за живота и здравето, което обстоятелство да обоснове възникването на право на допълнителен платен годишен отпуск. Това е и причината в приложения по делото трудов договор на въззиваемата ищца да не е посочен конкретен размер на допълнителния платен годишен отпуск – такъв не ѝ се полага поради липса на предвидените в закона основания за възникването на това субективно право.

Поради изложеното настоящата съдебна инстанция достига до правен извод, че на служителя се полага единствено основен платен годишен отпуск в размер 30 дни.

Със Заповед № 225/16.07.2019 г. трудовият договор между страните е прекратен. При общ размер на платения годишен отпуск - 30 дни, за периода от 01.01.2019 г. до 16.07.2019 г. - датата на прекратяване на трудовото правоотношение, на служителя се полагат 16 дни платен годишен отпуск, доколко платеният годишен отпуск се изчислява пропорционално на отработеното време. Видно от Заповед № 225/16.07.2019 г. при прекратяване на трудовия договор на служителя е платено обезщетение за 14 дни неизползван платен годишен отпуск за 2019 г. От тук следва извод, че за 2019 г. служителят е използвал 2 дни платен годишен отпуск.

След прекратяване на трудовото правоотношение така установеният размер на полагаемия се платен годишен отпуск (30 дни) се е натрупвал и може да бъде претендиран от работодателя – въззивник само за установените по-горе в настоящото съдебно решение два времеви периода: от 16.07.2019 г. до 11.01.2021г., както и от 08.07.2021г. до 21.03.2022г. Размерът на натрупалия се платен годишен отпуск е пропорционален на посочените интервали от време, както следва:

1. през 2019 г. – от 16.07.2019 г. до 31.12.2019 г., т.е. изчислява се платен годишен отпуск за общо 169 дни от съответната календарна година, което се равнява на **14 дни** платен годишен отпуск;
2. през 2020 г. – изчислява се платен годишен отпуск за една пълна календарна година, което се равнява на **30 дни** платен годишен отпуск;
3. през 2021 г. – от 01.01.2021 г. до 11.01.2021г., т.е. изчислява се платен годишен отпуск за общо 11 дни от съответната календарна година; от 08.07.2021г. до 31.12.2021 г., т.е. изчислява се платен годишен отпуск за общо 177 дни от съответната календарна година, или общо за двата времеви периода през 2021 г. се изчислява платен годишен отпуск за общо 188 дни от съответната календарна година, което се равнява на **15 дни** платен годишен отпуск;
4. през 2022 г. – от 01.01.2022 г. до 21.03.2022г., т.е. изчислява се платен годишен отпуск за общо 80 дни от съответната календарна година, което се равнява на **7 дни** платен годишен отпуск;

От гореизложеното следва, че при общ размер на платения годишен отпуск – 30 дни, полагаемият се на въззиваемата страна отпуск за 2019 г. възлиза на 14 дни; за 2020 г. – 30 дни; за 2021 г. - 15 дни; за 2022 г. - 7 дни. **Общо** за целият период на безработност вследствие на незаконното уволнение натрупалият се платен годишен отпуск, който въззиваемата страна има право да претендира от работодателя, прекратил неправомерно трудовото правоотношение, е в размер на **66 дни**.

Съгласно чл. 224, ал. 2 КТ във връзка с чл. 177, ал. 1 КТ обезщетението за неизползван платен годишен отпуск се изчислява от начисленото при същия работодател среднодневно брутно трудово възнаграждение за последния календарен месец, предхождащ ползуването на отпуска, през който работникът или служителят е отработил най-малко 10

работни дни. В настоящия случай среднодневното брутно трудово възнаграждение на ищцата за месец май 2019 г. е 87,57 лева. Следователно размерът на обезщетението за 66 дни неизползван платен годишен отпуск възлиза на **5779,62 лева**. Това е размерът до който исковата претенция е следвало да бъде уважена от първоинстанционния съд, съответно размерът, до който първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено от настоящата съдебна инстанция. За остатъка до уважените от първоинстанционния съд 7180,00 лева решението на първоинстанционния съд се явява необосновано и недоказано, поради което за тази част то следва да бъде отменено.

По отношение доводите на въззивника, че тригодишният давностен срок по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ за предявяване на иска за обезщетение за неизползван платен годишен отпуск е изтекъл, поради което претенцията е погасена по давност, следва да се посочи, че 3-годишната давност по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ започва да тече от момента на влизане в сила на съдебното решение, с което уволнението се признава за незаконно, а именно 15.11.2022 г., а искът е предявен на 28.03.2023 г., поради което и правото на иск е упражнено своевременно и не е погасено по давност по смисъла на чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ. Причината за това е, че влизането в сила на съдебното решение е моментът на прекратяване на трудовото правоотношение и по силата на чл. 224 КТ от този момент възниква правото на обезщетение за натрупания неизползван и непогасен по давност платен годишен отпуск. Съдебното решение с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ посочва порока или пороците на прекратяването на трудовото правоотношение и отменя уволнителната заповед, тъй като същата е незаконосъобразна.

След като отменя правопрекръпяващ юридически факт, съдебното решение с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ автоматично възстановява трудовото правоотношение до момента на влизане в сила на съдебното решение. Това означава, че с влизане в сила на съдебното решение се прилага правна фикция, според която това правоотношение никога не е било прекратявано на това незаконно основание, тоест налице е едно фингирано трудово правоотношение. Ако служителят бе упражнил правото си на възстановяване, трудовото правоотношение се възстановява за в бъдеще във вида и съдържанието, каквито е имало към момента, в който е било незаконосъобразно прекратено. В този случай се фингира непрекъсваемост на трудовото правоотношение. Тъй като обаче в конкретния случай служителят не е упражнил правото си на възстановяване по чл. 345 КТ, законовата фикция не влиза в сила след постановяване на съдебното решение и не поражда правни последици за в бъдеще. В този случай моментът на прекратяване на трудовото правоотношение е моментът на влизане в сила на съдебното решение, с което се признава уволнението за незаконно. Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение е чл. 325, ал. 1, т. 2, предложение второ КТ.

Неоснователно се явява възражението за процесуална недопустимост на иска поради изтичане на давностния срок за предявяването му. Обстоятелството, че първоинстанционният съд не е обсъдил в първоинстанционното решение това възражение на ответника – работодател не може обаче да обоснове отмяна на съответното решение, а единствено води до извод за непълнота на мотивите, която непълнота се запълва чрез мотивите на настоящия съдебен акт. Не е налице обаче порок, който да обоснове недопустимост на иска, съответно отмяна на първоинстанционното решение на това основание.

По отношение оплакването на въззивника, че първоинстанционният съд неправилно е преценил, че разпоредбата на чл. 176а, ал. 2 КТ е приложима в конкретния случай, настоящата съдебна инстанция изцяло поддържа доводите, изложени във въззивната жалба. Разпоредбата на чл. 176а, ал. 2 КТ е приложима в хипотезите на отлагане на ползването на платения годишен отпуск по реда на чл. 176, ал. 1 КТ. По делото не са приложени доказателства, от които да се направи обоснован извод, че е налице отлагане ползването на отпуска. Доколкото за периода от незаконното уволнение до влизане в сила на съдебното решение за отмяната му служителят фактически не е престира труда си, няма как да е налице отлагане на ползването на отпуска по реда на чл. 176, ал. 1 КТ. В тази си част доводите на въззивника са логически и правно обосновани.

Неправилна е обаче изложената във въззивната жалба теза, че приложима в случая била разпоредбата на чл. 176а, ал. 1 КТ, съгласно която правото на ползване на неплатения

годишен отпуск се погасява по давност, когато отпускът 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. Както правилно е изложено в отговора на въззивната жалба, тази разпоредба се отнася до правото на ползване на платения годишен отпуск, което право съществува само за времетраенето на трудовото правоотношение. С прекратяване на трудовото правоотношение се прекратява и правото на ползване на платен годишен отпуск, доколкото отпускът не би могъл да се ползва, след като служителят вече не престоира труда си в полза на този работодател. В този случай правото на ползване на отпуска се прекратява и възниква друго субективно право - право на обезщетение за неизползването му. Правото на обезщетение е ново субективно право, което се урежда от разпоредбата на чл. 244 КТ и за него не намира приложение чл. 176а, ал. 1 КТ, което правило се отнася само до субективното право на ползване на платения годишен отпуск. Единствената връзка между двете разпоредби - чл. 176а, ал. 1 КТ и чл. 244 КТ, е, че право на обезщетение се дължи само за онези дни отпуск, чието право на ползване не е било погасено по давност към датата на прекратяване на трудовото правоотношение. В конкретния случай по делото не са налице данни правото на ползване на платения годишен отпуск да е било погасено по давност към датата на прекратяване на трудовото правоотношение.

След като правото на обезщетение по чл. 244 КТ възникне, то се подчинява на отделен давностен срок, различен от давностния срок, който се прилага към правото на ползване на отпуска по чл. 176а КТ. За правото на обезщетение по чл. 244 КТ се прилага общият 3-годишен давностен срок по чл. 358, ал. 1, т. 3 КТ, доколкото трудовият спор с предмет обезщетение за неизползван платен годишен отпуск не попада в обхвата на разпоредбите на чл. 358, ал. 1, т. 1 и 2 КТ.

Поради изложеното се налага правен извод, че в конкретния случай не е приложима нито разпоредбата на чл. 176а, ал. 1 КТ, нито разпоредбата на чл. 176а, ал. 2 КТ, т.е. не може да се претендира погасяване на правото на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск на никое от цитираните две основания. От тук следва извод, че съответното субективно право не е погасено по давност на основание чл. 176а, ал. 1 или ал. 2 КТ към момента на предявяване на исковата молба и същата е процесуално допустима.

Доколкото във въззивната жалба липсват други конкретни оплаквания и с оглед на обстоятелството, че правните изводи, до които въззивната инстанция е достигнала, не съответстват напълно с крайните правни съждения на първоинстанционния съд, решението на СРС следва да бъде потвърдено в частта, с която искът с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ е уважен за сумата от 5779,62 лв., и се отмени в частта за разликата над присъденото обезщетение в размер на сумата от 5779,62 лв. до уважения размер от 7180 лв., в частта, с която ответникът е осъден да заплати в полза на ищеца на основание чл. 78, ал. 1 ГПК разноски над сумата от 822,58 лв. до присъдените разноски в размер на сумата от 1020,00 лв., както и в частта, с която ответникът е осъден да заплати по сметка на СРС на основание чл. 78, ал. 6 ГПК над сумата от 231,61 лева до присъдените такива в размер на 287,20 лв.

По разноските:

При този изход на делото във въззивната инстанция, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, вр. чл. 273 ГПК въззиваемата ищца следва да бъде присъдена сума в размер 822,58 лв., представляваща адвокатско възнаграждение съразмерно на отхвърлената част от въззивната жалба, а на основание чл. 78, ал. 8 ГПК, вр. чл. 273 ГПК в полза на въззивника следва да бъдат присъдени сумата от 29,03 лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение в настоящата съдебна инстанция съразмерно на уважената част от въззивната жалба.

Така мотивиран, Софийският градски съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 7240 от 19.04.2024 г., постановено по гр.д. № 15934/2023 г. по описа на Софийски районен съд, 170-ти състав, в частта, с която УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД, ЕИК: 130345786, с адрес: гр. София, бул. „Тотлебен“ № 21, е осъден да заплати на Ф.

В. В., ЕГН *****, на основание чл. 244 КТ над сумата от 5779,62 лева до уважения размер от 7180,00 лева, представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода 2019 г. до 2022 г., ведно със законната лихва върху главницата до окончателното изплащане на вземането, в частта, с която УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ е осъдено да заплати на Ф. В. В., на основание чл. 78, ал. 1 ГПК разноси за първоинстанционното производство над сумата 822,58 лева до присъдения размер от 1020,00 лева, както и в частта, с която УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ е осъдено да заплати по сметка на СРС държавна такса над сумата 231,61 лева до присъдения размер от 287,20 лева, **ВМЕСТО КОЕТО ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ предявения от Ф. В. В., ЕГН ***** срещу УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД, ЕИК: 130345786, с адрес: гр. София, бул. „Тотлебен“ № 21 иск с правно основание чл. 244 КТ, за разликата над сумата 5779,62 лева до предявения размер от 7180,00 лева, ведно със законната лихва върху главницата до окончателното изплащане на вземането и за периода 12.01.2021 г. до 08.07.2021 г. и от 22.03.2022 г. до 06.12.2022 г., представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск.

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 7240 от 19.04.2024 г., постановено по гр.д. № 15934/2023 г. по описа на Софийски районен съд, 170-ти състав, в частта, с която УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД, ЕИК: 130345786, с адрес: гр. София, бул. „Тотлебен“ № 21, е осъдено да заплати на Ф. В. В., ЕГН *****, на основание чл. 244 КТ сумата от 5779,62 лева, представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от 66 дни за периода от 16.07.2019 г. до 11.01.2021 г., както и за периода от 08.07.2021 г. до 21.03.2022 г., ведно със законната лихва върху главницата до окончателно изплащане на вземането.

ОСЪЖДА УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД, ЕИК: 130345786, с адрес: гр. София, бул. „Тотлебен“ № 21, да заплати на Ф. В. В., ЕГН *****, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, вр. чл. 273 ГПК, сумата от 822,58 лв., представляваща разноси за адвокатско възнаграждение във въззивното производство.

ОСЪЖДА Ф. В. В., ЕГН *****, да заплати на УМБАЛСМ „Н.И.Пирогов“ ЕАД, ЕИК: 130345786, с адрес: гр. София, бул. „Тотлебен“ № 21, на основание чл. 78, ал. 8 ГПК, вр. чл. 273 ГПК сума в размер на 29,03 лева, представляваща юрисконсултско възнаграждение във въззивното производство.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба пред Върховния касационен съд по правилата на чл. 280 ГПК в едномесечен срок от връчването на препис на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____