

## HISTORICAL DEVELOPMENT OF THE LEGAL FRAMEWORK FOR PAID ANNUAL LEAVE<sup>218</sup>

**Hristina Valcheva Argirova**  
**South-West University „Neofit Rilski“**  
Phone: +359 887 593 617  
E-mail: hargirova@abv.bg

***Abstract:** The right to leave is guaranteed by the Constitution of the Republic of Bulgaria. Paid annual leave is the most comprehensive of the leave types. The article presents a historical overview of the legal framework for paid annual leave, the constitutional foundations of paid annual leave as well as the legislation which was previously in force. The historical retrospective of legislation makes it possible to analyze the development of the term paid annual leave.*

***Keywords:** paid annual leave*

***JEL Codes:** K31*

### ВЪВЕДЕНИЕ

Човек разполага със своята физическа и умствена сила. Различни са правноорганизационните форми, чрез които притежаваните от човека умения, знания, възможности могат да се реализират, с цел получаване на доходи (Radeva, M., 2014). Особено внимание се дава на онази организационна форма на трудова дейност при която едно човешко същество отдава своите физически или психически сили, своята работна сила на друг субект. В тези случаи се създава едно фактическо отношение, при което е налице определена степен на зависимост, която се определя като икономическа зависимост. Икономически зависимият субект, този който отдава своята работна сила, следва да получи достатъчно правни гаранции, че няма да се стигне до злоупотреба от икономически по-силния правен субект.

Един от аспектите, чрез който правото на труд, се свързва с правото на живот е гарантиране на време, през което човек не извършва трудова дейност. Обективната необходимост от осигуряване време, през което човек не извършва трудова дейност, е предпоставка за развитие на правните институти на почивките и отпуските. Правото на отпуск и правото на почивка са генетично свързани с работното време (Mrachkov, M., 2017).

### ИЗЛОЖЕНИЕ

#### Възникване на трудовото законодателство

Трудовото право възниква при определени историко-икономически предпоставки. От една страна са исканията на работниците за по-добри условия на труд, от друга – интересът на работодателите да задържат разходите за труд по-ниски. Трудовото право възниква в онзи етап на индустриализацията, когато от печалбата може да се отдели известна част за посрещане на разноските по трудовото право, защото всяка трудово-правна разпоредба представлява разход за работодателя. Първият Български трудов закон е приет през 1905 г. (Radoilski, L., 1957).

Законът за женския и детския труд в индустриалните заведения е обнародван в Държавен вестник бр. 68 от 1905 г.. Законът урежда задължителни почивки за работния ден, едnodневна междуседмична почивка за жените и децата до 15 г., един месец почивка след раждане. През 1917 г. е приет Законът за хигиената и безопасността на труда, който заменя действалите Закон за женския и детския труд и Закон за инспектората на труда.

Концепцията за свободното от работа време се появява в Европа в края на 19, началото на 20 век. Международната организация на труда (МОТ), се създава<sup>219</sup> в условията на

<sup>218</sup> Докладът е представен в секция Правни науки на 29 октомври 2021 година с оригинално заглавие на български език: ИСТОРИЧЕСКО РАЗВИТИЕ НА ПРАВНАТА УРЕДБА НА ПЛАТЕНИЯ ГОДИШЕН ОТПУСК

<sup>219</sup> МОТ е основана на 11 април 1919 г., България е член на МОТ от 1920 г.

опустошенията след Първата световна война. Периодът се бележи и от началото на т.нар. индустриална революция. Преходът от аграрна икономика към индустриално производство и нарастващата миграция на работната сила, поставят осезаемо два въпроса. От една страна за условията на труд, от друга – работното време. Продължителността и разпределението на работното време, почивките и отпуските са свързани правни институти, но е необходимо известно време, МОТ, да приеме съответен регламент. Конвенция № 1 на Международната организация на труда е свързана с ограничаване продължителността на работното време. Конвенция № 52 от 1936 г. относно платените годишни отпуски е ратифицирана от България през 1949 г.. Съгласно чл. 2 от конвенцията всяко лице, по отношение на което тя се прилага, има право след 1-годишна непрекъсната работа на най-малко 6-дневен платен отпуск годишно (т. 1), а лицата под 16 години, включително и чираците, имат право след 1-годишна непрекъсната работа на най-малко 12-дневен платен отпуск годишно (т. 2).

### **Наредбата-закон за трудовия договор**

В периода между двете световни войни, развитието на трудовото законодателство се свързва с Наредбата-закон за трудовия договор (ДВ, бр. 200 от 1936 г.) и Наредбата-закон за колективния трудов договор и уреждане на трудовите конфликти (ДВ, бр. 214 от 1936 г.). С Наредбата-закон за трудовия договор се дава цялостна уредба на трудовото правоотношение, а не само на отделни негови аспекти, както е било до този момент.

Глава VII от Наредбата-закон за трудовия договор, озаглавена „За отпуските на работника“ систематизира уредбата на правния институт отпуск. Алинея 1 на чл. 47 (нова, ДВ, бр. 289 от 1940 г.) урежда продължителността на платения годишен отпуск – 14 работни дни, които работодателят е длъжен да му даде до края на календарната година. В решение на Пловдивския помирителен съд от 1942 г. се приема, че платеният годишен отпуск обхваща 14 работни дни, така че празниците не се броят при изчисляване на отпуската (Stalev, J., 1946). Към текста на чл. 47 се съдържа и забележка, в която е уточнено, че в занаятчийските предприятия с най-много трима работници, работникът се ползва със седем работни дни платен домашен отпуск.

Правото на платен годишен отпуск се придобива когато работникът е работил при един и същ работодател една пълна година с или без прекъсване. За да се породят това право не е нужно работникът да е поискал да се ползва от отпуската (Софийски помирителен съд, дело 757/1941 цитат по Stalev, J., 1946)

Ползването на отпуската е по искане на работника или по решение на работодателя. При поискване от работника, работодателят е длъжен да освободи работника от работа най-късно до двадесетия ден. Работодателят е освободен от това задължение в изрично уредени хипотези. Работодателят може да откаже да даде отпуск на работника, ако това време съвпада със сезон на усилена работа или ако в същото време 20% от работниците са вече в отпуск. До края на годината работодателят е длъжен да предостави платения отпуск на всички работници, които имат право на такъв.

Интерес представлява и авансовото заплащане на отпуска. Съгласно чл. 47, ал. 3, в деня преди започване ползването на отпуската работодателят е длъжен да му заплати следващата му се за времето на отпуската. Уредено е и правото на обезщетение при неползван отпуск. Ако работникът бъде уволнен до три месеца преди изтичане на времето, необходимо за ползване на платен отпуск, той има право на обезщетение равно на „една надница за работен месец“.

Когато работникът е поискал или е започнал платения си отпуск, работодателят не може да го уволнява. При уволнение след придобито право на платен годишен отпуск, но при непоискан или неизползван отпуск, работодателят изплаща заплата, която се следва за дните на отпуска.

Разпоредбата на чл. 50 въвежда забрана за ползващите какъвто и да е отпуск по същото време да работят в друго предприятие. Ако са били в платен отпуск, следва да върнат изплатените им пари за дните, прекарани в отпуск. Също така, въз основа на акт на инспекцията по труда, помирителният съд може да постанови лишаване от право на обезщетение срещу безработица.

За пръв път нормативно е уредено задължението на работодателя да предоставя почивни дни при събития, свързани с личния живот на работника – смърт, болест, нещастен случай с неговите близки. При смърт на съпругата или някое от децата му, работодателят има и още едно задължение - да изплати заплата за два дни, независимо от броя на дните, през които е отсъствал работника.

### **Конституционни основи на платения годишен отпуск**

Отпускът (ежегоден платен и отпуск, свързан с майчинството) е уреден още в първата републиканска конституция на България. Съгласно чл. 72, ал. 3, изр. 2 от Конституцията на Народна република България (обн., ДВ, бр. 284 от 06.12.1947 г.) на жената се осигурява отпуск преди и след раждането при запазване на заплата. Конституцията не дефинира изрично правото на отпуск. Съгласно чл. 74 е гарантирано правото на почивка. Това право се осигурява посредством различни механизми, вкл. и ползване на ежегоден платен отпуск.

Следващата Конституция на България (обн., ДВ, бр. 39 от 18.05.1971 г.) възприема съществуващата правна уредба. Отпускът, свързан с майчинството е уреден в чл. 37. Правото на почивка е гарантирано с текста на чл. 42, ал. 2. Ежегодният платен отпуск е отново само един от механизмите за неговото осигуряване (ал. 2). Конституционното право на почивка се осъществява наред с мероприятията, посочени в чл. 42 от КНРБ и чрез ежегодно ползване на отпуск, през който период от време, определен от закона, работникът запазва длъжността, която заема по щатното разписание или производствения щат, и съответстващата на нея заплата. Въздигането на правото на отпуск в конституционна разпоредба показва значението на това субективно право за трудовите правоотношения. В политически аспект (в духа на историческото време) конституционната уредба е израз на грижата на държавата за осигуряване на редовна и в достатъчен размер почивка на трудещите се. От юридическа гледна точка това означава, че правото на отпуск не може да бъде отменяно или ограничавано от по-ниски по степен нормативни актове. (Mihailov, B., 1988).

Действащата Конституция на Република България (обн., ДВ, бр. 56 от 13.07.1991 г., в сила от 13.07.1991 г.) отново предоставя засилена правна защита на жената майка, вкл. и с осигуряването на платен отпуск преди и след раждане. С нормата на чл. 48, ал.5 от КРБ се гарантират трудови права на гражданите, извън общото, генерално право на труд. Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон. вкл. право на почивка и отпуск. Дори и с този лаконичен текст, Конституцията въвежда двата отделни института – на почивките и на отпуските.

### **Законодателна уредба**

Първият български Кодекс на труда е обнародван в Държавен вестник, бр. 91 от 13.11.1951 г.. Глава четвърта, включваща членове от 53 до 66, съдържа уредбата на отпуските, както и реда за тяхното ползване. Кодексът на труда въвежда единен правен режим на отпуските по отношение на работниците и служителите. Статутът на работник или служител не оказва каквото и да е влияние върху правото и размера на ползваните отпуска. Преди влизане в сила на КТ от 1951 г. служителите ползват по-продължителен платен годишен отпуск в сравнение с работниците (Mihailov, B., 1988).

Кодексът на труда от 1971 г. въвежда понятията редовен платен отпуск, удължен редовен платен годишен, допълнителен платен годишен отпуск. Съгласно чл. 53 работник или служител, който е прослужил най-малко 11 месеца без прекъсване при едно и също предприятие, учреждение или организация, добива право ежегодно на 14 работни дни редовен платен отпуск, ако продължава да работи в същото предприятие, учреждение или организация. Някои категории работници и служители, указани в наредба, имат право на удължен редовен платен годишен отпуск в размери, определени в същата наредба (чл. 54). Съгласно чл. 55, извън правото на редовен и удължен редовен платен годишен отпуск, право на допълнителен платен годишен отпуск имат работниците и служителите, които са заети в особено вредни и

опасни производства. С наредба на Министерския съвет се определят категориите работници и служители, които имат право на допълнителен отпуск, продължителността на този отпуск, както и условията, при които той се предоставя. Освен за посочената категория работници и служители, кодексът изрично урежда правото на допълнителен платен годишен отпуск до 12 работни дни като поощрение за продължителна работа в едно и също предприятие, учреждение или организация, като компенсация за работа на работници и служители с ненормиран работен ден свръх нормалния работен ден, като поощрение на учащи се, без откъсване от производството или службата, а също и за постъпващите във висши или средни специални учебни заведения.

Платеният годишен отпуск не може да се ползува на части, освен, по изключение, на два пъти (чл. 57). В духа на историческия контекст, времето за ползуване на платения годишен отпуск се определя от предприятието, учреждението или организацията съвместно с профкомитета, като се вземат предвид исканията на работниците или служителите и нуждите на производството или службата (чл. 56). Без да се спазват посочените правила, работодателят е длъжен да освобождава, при поискване, работника или служителя поради встъпване в брак - до 3 работни дни. Това отсъствие се включва в платения годишен отпуск, а когато той е използван - в неплатения (чл. 66, б. „а“).

Кодексът урежда и специфични хипотези, свързани с правото и ползването на отпуск, съществуващи и в действащата правна уредба. Работодателят е не само длъжен да освобождава от работа работника или служителя, но и да заплаща отсъствията, когато работникът или служителът е призован в съд или от друга власт като свидетел, участва в конгреси, пленуми и конференции, при условията на наредбата, бъде повикан във връзка с набора или войсковия отчет или участва в заседания като народен представител, народен съветник или съдебен заседател. За отсъствие поради смърт на родители, съпруг, съпруга или деца, отпуск по два дена се заплаща от работодателя, без да се включва в редовния платен годишен отпуск (чл. 65).

С допълнение от 1957 г., е уредено, че при повикване на учебен или практически сбор във въоръжените сили работниците и служителите имат право на 2 дни платен отпуск преди заминаването и 2 дни след завръщането, който не се включва в платения годишен отпуск по чл. 53, 54 и 55.

Подзаконовата уредба, по прилагане на Кодекса на труда, се съдържа в Наредбата за отпуските на работниците и служителите, която е обнародвана в Изв., бр. 20 от 1958 г.. С изменения и допълнения наредбата се прилага до 1987 г.

В Държавен вестник, бр. 26 от 01.04.1986 г., е обнародван действащият Кодекс на труда. Уредбата на отпуските се съдържа в глава осма, озаглавена Отпуски. Главата се състои от два раздела – Раздел I Видове отпуски и Раздел II - Ползуване на платения годишен отпуск. По прилагането на КТ в тази част се прилага Глава трета Наредбата за работното време, почивките и отпуските (обн., ДВ, бр. 6 от 1987 г.)

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Абстрахирайки се от реториката на времето, когато в приет Кодексът на труда (в сила от 1986 г.), неговото въведение определя значението на труда за развитието на човека. „Всички въпроси, които решава нашето социалистическо общество, са свързани пряко или косвено с труда и с трудовите отношения и имат свои измерения в тях. Осъществяването на научно-техническата революция води до дълбоки изменения в съдържанието на труда. Трудът все повече се превръща в дейност с определена и постоянно растяща професионална квалификация, с висока организираност и инициативност, дисциплина и творчество, която носи удовлетворение при неговото полагане. Трудът придоби нова социална роля. От източник само за препитание той се превърна в основна област за изява на човека, на неговите качества, способности и дарования. За първи път в българската история правото на труд престана да бъде само политически лозунг и се превърна в обществена реалност, неотменно благо на човешката личност и главно мерило за социалното положение на всеки гражданин.“

Отпуските, вкл. и платеният годишен отпуск, засягат жизнено важни интереси на работниците и служителите, предвид което те са предмет и на международно-правна уредба. Във връзка с платените годишни отпуски МОТ е утвърдила шест конвенции и три препоръки. Действащото българско трудово законодателство се намира в съответствие с основаните принципи, залегнали в конвенциите на МОТ.

## REFERENCES

Mihailov, B., (1988). Praven rejim na otpuskite, komentar – справочник, Sofia: “Dr. Petar Beron” Press (**Оригинално заглавие:** Михайлов, Б., 1988. *Правен режим на отпуските, коментар – справочник. София: Издателство „Д-р Петър Берон“*)

Mrachkov, M., (2017). Subektowno pravo i subektivni trudovi prava, Sofia: „Sibi“ Press (**Оригинално заглавие:** Мръчков, В., 2017. *Субективно право и субективни трудови права. София: Издателство „Сибѝ“*)

Radeva, M., (2014) Za niakoi aspekti na poniatieto “trudova dejnost” po smisyła na KSO. Sydebna praktika, Svishov (**Оригинално заглавие:** Радева, М., 2014. *За някои аспекти на понятието „трудова дейност“ по смисъла на КСО. Съдебна практика. За някои аспекти на понятието "трудова дейност" по смисъла на КСО. Съдебна практика, Свищов, В: Международна научна конференция Социалните науки и икономиката, том I*)

Radoilski, L., (1957). Trudovo pravo, istorichesko razvitiе, Sofia: “Naika i izkustvo” Press (**Оригинално заглавие:** Радоилски, Л., 1988. *Трудово право, историческо развитие. София: Издателство „Наука и изкуство“*)

Stalev, J., (1946) Trudovo pravo – sbornik anotirani zakoni, Sofia (**Оригинално заглавие:** Сталев, Ж., 1946. *Трудово право – текст на законите за закрѝла на работническия труд със синтез на юриспруденцията*)