

АКТУАЛНИ ПРОБЛЕМИ НА ПРАВНАТА УРЕДБА НА ДИСТАНЦИОННИТЕ ФОРМИ НА РАБОТА (НАДОМНА РАБОТА И РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ)

доц. д-р Андрей Александров

Институт за държавата и правото при Българската академия на науките
Югозападен университет „Неофит Рилски“

Резюме: Допълнителните условия за извършване на надомна работа и на работа от разстояние (гл. V, раздел VIIa и VIIIб КТ) са уредени по начин, създаващ сериозни тълкувателни затруднения и практически проблеми още от приемането на посочените разпоредби. Несъвършенствата на съществуващата регламентация може би нямаха толкова голямо значение до 2020 г., когато се разрази пандемията от КОВИД-19 и се наложи търсенето на механизми за ограничаване на физическия контакт между хората, а на плоскостта на трудовото право това най-често означава въвеждане на дистанционни форми на работа. Очевидна стана необходимостта от законодателна реформа, която беше проведена чрез последните изменения в Кодекса на труда от 2024 г. Целта на настоящия анализ е да потърси отговори на въпросите относно ефективността на приетите промени и да формулира предложения за усъвършенстване на уредбата.

Ключови думи: дистанционна работа, надомна работа, работа от разстояние.

ACTUAL PROBLEMS OF THE LEGAL FRAMEWORK OF REMOTE FORMS OF WORK (HOMEWORK AND TELEWORK)

Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD

Institute for the State and the Law - Bulgarian Academy of Sciences
South-West University „Neofit Rilski”

Abstract: The additional conditions for homework and telework (chapter V, section VIIa and VIIIb LC) are regulated in a way that creates serious interpretative difficulties and practical problems since the adoption of the mentioned provisions. The imperfections of the existing regulation may not have mattered as much until 2020, when the COVID-19 pandemic hit and the search for mechanisms to limit physical contact between people became necessary, and on the field of labor law, this most often means introducing remote forms of work. The need for legislative reform became apparent, which was carried out through the latest amendments to the Labor Code of 2024. The purpose of the present analysis is to seek answers to the questions regarding the effectiveness of the adopted changes and to formulate proposals to improve the regulation.

Key words: remote work, homework, telework.

I. Въведение

Работата от разстояние и надомната работа отдавна имат своята правна уредба в Кодекса на труда.¹ Те неведнъж са ставали обект на изследване и в правната литература,² но може би до 2020 г., когато избухна пандемията от коронавирус, нямаша толкова широка приложимост. Когато не само у нас, а и в световен мащаб се наложи спешно да се търсят механизми за ограничаване на физическия контакт между хората и забавяне на разпространението на заразата, на плоскостта на трудовото право рязко се увеличи броят на лицата, полагащи дистанционни форми на труд.³ Неизбежно беше в този процес да се разкрият и слабостите в съществуващата уредба, наличието на законови непълноти, вътрешни противоречия и т.н. Като най-сериозен проблем пред работодателите се очерта спазването на общото им задължение за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд в среда, която трудно могат да контролират – най-често, дома на работника или служителя. Колебания предизвикваше и квалифицирането на злополуки, настъпили на „изнесени“ работни места извън предприятието като трудови. Изобщо, необходимостта от законодателни промени се очерта като безусловно необходима.⁴

¹ В първоначалната редакция в Кодекса на труда от 1992 г., в гл. V, раздел VIII („Допълнителни условия за някои трудови правоотношения“) се съдържаше съвсем лаконична уредба на някои особености при възникването на изборното и на конкурсното трудово правоотношение. През 2003 г. беше приета новата разпоредба на чл. 107а КТ относно допълнителните условия за работещите по трудово правоотношение в държавната администрация. През 2011 г. бяха въведени допълнителни условия за извършване на надомна работа (нов раздел VIIа, чл. 107б-107ж КТ); допълнителни условия за извършване на работа от разстояние (нов раздел VIIб, чл. 107з-107п КТ) и накрая, през 2012 г., допълнителни условия за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа (нов раздел VIIв, чл. 107р-107ч КТ).

² Вж. напр. **Средкова, Кр.** За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 6, С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013, 26 – 39; **Великова – Стоянова, А.** Същност и условия за работа от разстояние. В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК Труд и право, 2014, 263–276.; **Мръчков, В.** Работата от разстояние – законова уредба, обща характеристика и особености. – Труд и право, 2016, № 3, Приложение; **Мръчков, В.** Надомната работа – законова уредба, обща характеристика и особености. – Труд и право, 2016, № 4, Приложение; **Александров, А.** Затруднява ли дистанционната работа размяната на документи между страните по трудовото правоотношение. – Труд и право, 2021, № 4, 17–25 и др.

³ Терминът „дистанционни форми“ на работа или на труд не е легален. Той се използваше в заповедите на министъра на здравеопазването, с които се въвеждаха противоепидемични мерки по време на обявеното извънредно положение и последвалата го извънредна епидемична обстановка и се наложи като удачно обобщение на понятията „работа от разстояние“ и „надомна работа“.

⁴ Вж. по-подробно **Андреева, А., Г. Йолова** Отговорността при инциденти на работното място, свързани с употребата на изкуствен интелект – съвременни предизвикателства пред законодателя. В: Юридически сборник на БСУ, Бургас, 2020, Т. XXVII, 230–239. **Андреева, А.** За границите и съдържанието на института работно време в дигиталните условия и в контекста на работата от разстояние. – Известия. Списание на Икономически университет – Варна, 2021, 65 (1), 87–100; **Стайков, И.** Международните трудови стандарти като фактор за преодоляване на социално-икономическите последици на пандемията COVID-19. – Научни трудове на УНСС. С.: 2021, (3), 341–369. **Александров, А.** Проблеми на трудовите отношения в условията на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка. С.: Спотинов принт, 2022.

На 29.03.2024 г. в Държавен вестник бяха обнародвани дълго дискутирани промени в трудовото законодателство, свързани най-вече с работата от разстояние. (Приетите законодателни промени засягат и някои други въпроси като т.нар. „право на изключване“ и отговорността за изплащане на трудови възнаграждения на работници и служители на изпълнителя при веригите от подизпълнители, които излизат извън предмета на настоящия анализ.) Доколкото е възможно, съм се опитал да се въздържам от субективни оценки за качеството на възприетите нови решения, но ако на места проличава критично отношение, моля читателя за извинение. Трудно мога да премълча, че за пореден път сме свидетели на въвеждането на ред самоцелни, безсмислени и неизпълними правила за поведение, които вероятно ще създадат допълнителни, вместо да решат съществуващите проблеми. За жалост това е една особено тревожна тенденция в българския законодателен процес, чиито вредни последици се изразяват в липсата на правна сигурност, предвидимост в административната и съдебна практика и в крайна сметка – загубата на доверие в законността.

II. Промени в допълнителните условия за извършване на работа от разстояние, приети през 2024 г.

A) Няколко предварителни бележки

Сравнението между дефинициите на „работата от разстояние“ (чл. 107з, ал. 1 КТ) и „надомната работа“ (чл. 107б, ал. 1 КТ) ясно показва, че те са доста сходни. Отличителната черта на работата от разстояние е основно използването на информационни технологии.

Надомна работа	Работата от разстояние
чл. 107б, ал. 1 КТ: В трудов договор може да се договори изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор извън работното място на работодателя срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства.	чл. 107з, ал. 1 КТ: Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

Последните изменения в Кодекса на труда засягат само работата от разстояние,⁵ а не и надомната работа, и това може да се отчете като тяхна слабост. Във всички случаи на дистанционно полагане на труд основните проблеми са свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд. Често се отбелязва парадокс

⁵ Работата от разстояние е известна и с английския термин „*telework*”, популяризиран в Европа благодарение на използването му от Европейската комисия, финансираше много изследвания за използването на отдалечената работа като средство за развиване на икономическа активност и създаване на възможности за работа в слабо населени области и места с икономически проблеми. – вж. **Великова-Стоянова, А.** Същност и условия за работа от разстояние ..., с. 265.

сът, че работодателят е носител на общо задължение за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работното място, без значение къде се намира то. Същевременно, само при полагане на труда в работните помещения, осигурени от работодателя, той може да упражнява ефективен контрол върху факторите на работната среда. Съвсем различно е положението с дома, извънградската къща или други места, от които работникът или служителят може да избере да полага труда си. Обикновено става дума за частна собственост на самия работник или служител или трето лице, което може изобщо да не допусне представител на работодателя или контролен орган в сградата или помещението. От тази гледна точка правилото на чл. 107д, т. 2 КТ (в материята на надомната работа), че работникът или служителят е длъжен да осигурява достъп на работодателя и контролните органи до помещението, където е работното място, за проверка, има по-скоро пожелателен характер. Аналогични правила има и в материята на работата от разстояние.⁶

От гледна точка на поставения тук проблем за съотношението между двата режима впечатление прави следното: щом се предвижда задължение на работника или служителя да предостави на работодателя информация за характеристиките на осигуреното от него работно място при работата от разстояние, няма логична причина същото да не важи и за надомната работа. Приетите промени създават едно неоправдано разминаване в уредбата на два сходни института, и нищо чудно скоро да бъде осъзната необходимостта от аналогични изменения и в раздел VIIIа на гл. V КТ за надомната работа.

Б) Промени в разпоредбата на чл. 107з КТ „Същност и условия за работа от разстояние“

Първата промяна е с технически характер и е направена в ал. 7 на чл. 107з КТ. „Мястото на работа“ е изнесено в следващите разпоредби, като е предвидено, че в индивидуалния трудов договор страните следва да уговори **конкретният характер** на работата. Трудно може да се приеме, че това е промяна от съществено значение, доколкото всеки трудов договор предполага в него да е уреден конкретният характер на работата.

Разпоредбата на ал. 8 не съществуваше в първоначалния проект на ЗИД на КТ и идеята за нея се роди между първото и второто четене на закона в пленарна зала. Настоящата редакция гласи, че *„с трудовия договор по ал. 7 може да се уговаря повече от едно място на работа. Работодателят може да промени мястото на работа за не повече от 30 работни дни годишно по писмено искане на работника или служителя при условия и по ред, определени с трудовия договор и/или с вътрешни актове на предприятието.“*

⁶ Работодаелят и/или негов представител, представителите на синдикалните организации, представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до работното място в рамките на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор при задължително предварително уведомяване на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, и с негово съгласие. Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор. /вж. чл. 107к, ал. 7 и 8 КТ/.

Най-общо, идеята е, че при извършване на работа от разстояние е удачно да се предвидят някои по-гъвкави решения. Работникът или служителят може да работи преимуществено от дома си по постоянен или настоящ адрес, но може да полага труд и от други места като извънградска къща и т.н. В първата си част разпоредбата заслужава подкрепа – тя позволява да се изброят поне предвидимите места, от които ще се полага работа от разстояние, напр. от дома на служителя в София и от дома на родителите му в Бургас. Ако впоследствие се наложи промяната на тези уговорки, тя може да се направи с допълнително споразумение.

За съжаление второто изречение на новата алинея създава единствено объркване. „Житейската“ ѝ логика и оправдание е да се даде възможност на работника или служителя кратковременно да полага труд от места, които не са предварително договорени между страните като възможно място на работа – например ако през летния сезон наеме квартира на морето. Реализацията на тази идея обаче е злополучна. Формулировката, че работодателят може да промени мястото на работа за не повече от 30 работни дни годишно създава първоначалното впечатление за нова възможност за едностранно изменение на трудовото правоотношение (фигура, сходна на командироването). Изводът, че не за това става дума, се самоналага от необходимостта от писмено искане на работника или служителя. Следователно, за разлика от командироването, което се извършва за нуждите на предприятието със заповед на работодателя, тук инициативата следва да е на работника или служителя. Промяната на мястото на работа в случая предполага постигането на взаимно съгласие – ако работникът или служителят поиска, работодателят може да промени мястото на работа (а може и да не го промени). Неясно остава какво всъщност налага възможността за изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие да е лимитирана с максимален срок. Очевидно, ако страните искат да изменят мястото на работа за повече от 30 работни дни, те единствено ще трябва да впишат и новото място в текста на трудовия договор.

Всъщност сред най-често поставяните въпроси от обнародването на изменението е какво трябва да впишат страните в трудовия договор – само мястото на работа или и работното място? В отговора на този въпрос като че ли се крие и смисълът на новото правило на чл. 107з, ал. 8, изр. второ КТ.

Мястото на работа се договаря между страните при възникване на трудовото правоотношение, а ако не е договорено, счита се, че това е седалището на предприятието или друго място, произтичащо от характера на работата. За място на работа в трудовите договори най-често се посочва населеното място – напр. гр. София. **Работно място** е по-тясно понятие, което е изрично дефинирано в § 1, т. 4 от ДР на КТ (изменена с последните промени в КТ): помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател. При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е място в помещение в дома на работника или служителя или в друго помещение по негов избор извън предприятието, където се извършва работата.

По принцип елемент от задължителното съдържание на трудовия договор е мястото на работа, а не работното място, но в материята на работата от разстояние този извод не е съвсем коректен. Както ще видим при разглеждането на други изменени разпоредби в материята по-долу, в тях е предвидено, че работникът или служителят

е длъжен да предостави на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното от него работно място за извършване на работа от разстояние. Работодателят пък е длъжен да предприема мерки, за да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение, че работните места за извършване на работа от разстояние отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в актовете по прилагането му и т.н. Тълкувайки систематично двете групи правила, се налага извод, че страните трябва да договорят място на работа и работно място, т.е. и конкретния адрес, и помещението в него, където ще е работното място.

Хипотезата на изречение второ на чл. 107з, ал. 8 КТ се явява своеобразен „междинен случай“. Както беше посочено, тук законодателят се е опитал да регламентира, че работата от разстояние може да се извършва инцидентно и от друго място като краткосрочно наета квартира. Без да е необходимо да се изменя трудовият договор и да се вписва ново място на работа, страните могат да се споразумеят, че през август служителят ще работи от курортно селище, където е отседнал със семейството си. Предвид инцидентния характер на тази промяна, вероятно няма да е необходимо служителят да предостави на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното от него работно място. Струва ми се, че това е единственото възможно тълкуване на посочената разпоредба, при което може да се разкрие някаква разлика с общия случай на извършване на работа от разстояние.

Обратно, когато страните договорят в трудов договор или допълнително споразумение едно или повече място/места на работа, те следва да посочат и конкретното работно място, защото в противен случай не могат да изпълнят новите си задължения за представяне на информация. Предвид липсата на административна и съдебна практика по новите разпоредби към момента е трудно да се предвиди какво становище ще вземат контролните органи по спазване на трудовото законодателство, но най-вероятно в „общия“ случай ще изискват точно описание на помещението, в което се извършва работата от разстояние.

За илюстриране на практическите проблеми, които новата уредба създава, може да се използва и един често поставян практически проблем от страна на работодателите. Щом вече е допустимо в трудовия договор да се залагат повече от едно място на работа, следва ли работодателят да е информиран във всеки един момент от кое място работникът или служителят полага труда си? Разпоредбата на чл. 107з, ал. 8 КТ не съдържа изрично изискване за подобно периодично информиране. Същевременно, да се изходи от буквалното тълкуване на чл. 107з, ал. 8 КТ и да се приеме, че няма изискване работодателят да бъде информиран за точното местонахождение на работника или служителя, до голяма степен обезсмисля целия режим. При изхождане от разбирането, че в трудовия договор за работа от разстояние се договаря не само мястото на работа, а и работното място, следва да се приеме, че работодателят би трябвало да е наясно „в реално време“ за всички разглеждани обстоятелства.⁷

⁷ Тъй като промените в режима са сравнително от скоро, все още липсва достатъчно административна и съдебна практика, която да даде ориентири при тълкуването. Все пак заслужава да се спомене един отговор на въпрос, поставен към експертите на МТСП на Интернет-страницата на министерството. Става дума за допустимостта работодателят едностранно да променя мястото на работа на работещите от разстояние служители, по-конкретно да им разпореда да се върнат в служебните помещения. В отговора се подчертава добровол-

В чл. 107з, ал. 9 КТ е предвидено, че с индивидуалния и/или с колективен трудов договор, или с вътрешни актове на работодателя се приемат правила, чрез които се определят: (1) редът за възлагането и отчитането на работата от разстояние; (2) съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на работата, които са от значение за отчитане на извършеното. Такава разпоредба съществуваше и в предходната редакция на чл. 107з КТ, но нормата беше с диспозитивен характер („могат да се приемат правила“). Понастоящем тя се превръща в императивна – задължително е да се приемат такива правила.

Следващите три нови алинеи в чл. 107з КТ отразяват процесите на дигитализация на трудово-правната документация и все по-навлизащият и в тази сфера изкуствен интелект. Първата от тях урежда правата на работника или служителя като субект на личните данни, обработвани за целите на възлагане и отчитане на работата. Ал. 11 и 12 въвеждат на плоскостта на трудовото право принципът в законодателството по защита на данните, че при автоматизирано (алгоритмично) вземане на решения субектът на данни следва да има информация за начина на вземане на решения и правото да поиска човешка намеса и проверка.

Вероятно към настоящия момент тези разпоредби ще имат относително скромно приложение, доколкото повечето работодатели не оперират с подобни системи, но със сигурност в бъдеще броят им ще се увеличава.

В) Промени в разпоредбата на чл. 107и КТ „Работно място. Техническо оборудване и поддържане на работното място“

Целта на изменението в ал. 1 от разпоредбата – на първи прочит – изглежда е да се подчертае, че работата от разстояние се извършва извън предприятието, като не е необходимо работното място да е в дома на работника или служителя.

Същевременно промяната на легалната дефиниция на понятието „работно място“ в § 1, т. 4 ДР на КТ показва нещо съвсем друго. Както беше посочено, според актуалната редакция на второто изречение от дефиницията: „При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е място в помещение в дома на работника или служителя или в друго помещение по негов избор извън предприятието, където се извършва работата.“ Казано с други думи, стремежът на законодателя не е да акцентира, че работното място на работниците и служителите, полагащи дистанционен труд, може и да не е в домовете им. Това беше ясно и преди промените. Целта тук е да се конкретизира работното място и да се определи в кое точно помещение от дома си (или извън него) ще полага труд служителят.

В чл. 107и, ал. 3 КТ е въведено едно ново задължение за работодателя: да предоставя на работниците и служителите, извършващи работа от разстояние, информа-

ния характер на работата от разстояние (чл. 107з, ал. 2 КТ), както и правилото, че условията и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор. В индивидуалния трудов договор се уговарят конкретно всички условия, права и задължения на страните по него във връзка с работата от разстояние и осъществяването ѝ (чл. 107, ал. 3 КТ). Във връзка с тези разпоредби е обоснован изводът, че всякакви промени са допустими в съответствие с уговореното между страните. Поради изложеното считам, че при уговаряне на повече от едно място на работа, страните по трудовото правоотношение би следвало да уговорят и как ще си разменят информация кое е мястото, от което работникът или служителят фактически полага труд във всеки момент.

ция за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето към работно-помещение, където се извършва работа от разстояние.

Това задължение следва да се тълкува във връзка с нововъведеното правило в чл. 107к, ал. 2 КТ (вж. по-долу), съгласно което работникът или служителят предоставя на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното от него работно място. Въз основа на така получената информация работодателят ще трябва да направи преценка за възможността работата да се осъществява във връзка с утвърдените в предприятието правила и нормативните изисквания по безопасност и здраве при работа. Според мотивите, с които беше внесен законопроектът: *„По този начин работодателят ще може да изпълни задължението си да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение работни места за извършване на работа от разстояние, които отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в нормативните актове по прилагането му“.*

На практика работодателите се оказаха натоварени с допълнителни административни задължения, чието изпълнение коства време и материален ресурс. Особено за предприятия с голям числен състав, анализирането на характеристиките на осигуреното от работника или служителя работно място за извършване на работа от разстояние може да се окаже непосилна задача. Това по-скоро би демотивирало много работодатели изобщо да прилагат работата от разстояние, отколкото да послужи за реализирането на декларираните цели за създаване на по-гъвкави възможности за организиране на работния процес.

Тук следва да се подчертае, че в правото на Европейския съюз и международните стандарти на Международната организация на труда няма задължителни за изпълнение актове, които да регулират работата от разстояние. (Европейското рамково споразумение за работа от разстояние е подписано между социалните партньори в Европейския съюз, като няма задължителна сила за държавите членки.) Затова и измененията не могат да се мотивират с обичайното „европейско“ оправдание. Струва ми се, че много по-реалистично и адекватно би било въвеждането на задължение на работника или служителя да информира работодателя си за избраните от него място на работа и работно място и да декларира познаването и спазването на общите правила за здраве и безопасност. Вменяването на задължение на работодателя да анализира получената информация и едва ли не да консултира служителя по въпросите на безопасността в дома му (или друго определено от последния място) с голяма вероятност ще се окаже поредната „мъртва“ законова разпоредба.

Г) Промени в разпоредбата на чл. 107к КТ „Организация на работата от разстояние и здравословни и безопасни условия на труд“

Промените тук въвеждат допълнителни ангажименти за страните по трудовото правоотношение: (а) за работника или служителя: да информира писмено работодателя за характеристиките на осигуреното от него работно място. В случай че работните места са повече от едно (след като може да се уговори повече от едно място на работа, очевидно може да има и повече на брой работни места), информацията би трябвало да се отнася поотделно за всяко от тях. (б) за работодателя: да извърши анализ на тази информация, въз основа на който да предприеме мерки, за да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение, че работните места за извършване на работа от разстояние отговарят на минималните

изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в актовете по прилагането му. В хипотезата на повече на брой места, от които работникът или служителят ще полага труда си, последното посочено задължение на работодателя е юридически нон-сенс.

Единствено новата ал. 6 от тази разпоредба може да се оцени като разумна. Тя гласи, че работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, е длъжен незабавно да уведоми работодателя, непосредствения ръководител или друго упълномощено лице за всяка злополука на работното място по предварително уговорени ред и начин. Нерядко възникват спорове и съмнения относно характера на претърпени от работника или служителя инциденти. Едно падане у дома може да е обикновен битов инцидент, но може и да се е случило при, по повод или във връзка с извършваната работа, което да му придаде характера на трудова злополука. Своевременното уведомяване на работодателя може да способства за по-бързото изясняване на ситуацията.

Д) Промени в разпоредбата на чл. 107л КТ „Работно време. Почивки и отпуски. Отчитане на работното време“

В чл. 107л, ал. 1 КТ е отменена т. 3. Тя предвиждаше, че работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Това е правилно, защото по силата на общото правило за недопускане на дискриминация и осигуряване на еднакви условия на труд на всички работници и служители продължителността на работното време по принцип е еднаква. Обичайно това е установената т.нар. „нормална“ продължителност на работното време от 8 часа дневен или 7 часа нощен труд. Същевременно от това принципно положение се допускат изключения, а отменената редакция на т. 3 създаваше погрешното впечатление, че такива са недопустими.

Едва ли ще е пресилено да се каже, че още от първоначалното ѝ приемане разпоредбата на чл. 107л, ал. 3 КТ е подложена на остра критика в правната литература, и то напълно основателно. В първоначалната си редакция тя гласеше, че работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка. Подобно правило е в противоречие със закрилната функция на трудовото право и практически легитимира полагането на извънреден труд. Налице е очевидно отстъпление от всички норми и минимални стандарти за спазване на работното време. Ако работодателят има чуждестранни партньори от САЩ, то те ще са в комуникационна връзка през нощта, т.е. очаква се служителят да полага и нощен труд. Ако се работи с търговски партньори от цял свят, служителят денонощно трябва да е на разположение.

Належаша беше отмяната на тази разпоредба, а вместо това тя беше заменена от още по-широката формулировка: „е в комуникационна връзка с трети лица“. Трето лице е всяко лице извън страните по трудовото правоотношение и нищо не може да обясни защо работникът или служителят следва да е на разположение, докато протича комуникационна връзка между работодателя и трети лица.

Е) Намаляване на отговорността на работодателя при смърт или увреждане здравето на работника и служителя

Съгласно новата разпоредба на чл. 201, ал. 2, т. 2 КТ отговорността на работодателя може да се намали, когато при работа от разстояние пострадалият не е спазил предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

Промяната е във връзка с новите задължения на работниците и служителите, извършващи работа от разстояние, да информират работодателите за характеристиките на осигурените работни места, съответно на работодателите – да информират работниците и служителите за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето към работното помещение, където се извършва работата от разстояние. Доколкото самите работодателски задължения са трудно изпълними по начина, по който са уредени, не може да се предвиди и до каква степен работодателите ще могат да се възползват от този механизъм за намаляване на отговорността си.

Ако се опитаме да онагледим казаното с пример, работникът или служителят би трябвало да е информирал работодателя за ненадеждната електрическа инсталация в помещението, където е определил работното си място, а работодателят да го е предупредил за необходимостта от подмяна на инсталацията. В такъв случай за увреждания в резултат на токов удар работодателят може да направи възражение за съпричиняване. Очевидно е, че описаната ситуация не изглежда особено вероятна.

Впечатление прави и разликата в субективното отношение на работника или служителя към допуснатото неспазване на правилата за здравословни и безопасни условия на труд между двете точки в цитираната алинея. Според т. 1 пострадалият трябва да е допринесъл за трудовата злополука, като е допуснал груба небрежност, а т. 2 не поставя изискване за груба небрежност. Намирам това за законодателен пропуск. Трайно установено разбиране и в правната доктрина, и в съдебната практика е, че за да се допусне намаляване на отговорността на работодателя за вредите от трудова злополука, работникът или служителят трябва да е проявил груба небрежност, т.е. да не е положил грижа за предпазването си, каквато и най-небрежният би положил. Няма смислена причина при работата от разстояние да важи нещо различно.

Вместо заключение

Трудно може да се даде еднозначна оценка на последните законови промени. Като замисъл те са разумни, но като изпълнение има много какво да се желае. Със сигурност те няма да решат проблемите при работата в условията на „home office”, каквато беше заявката на вносителите им. Остава единствено да се надяваме, че практиката на контролните органи по спазване на трудовото законодателство и на съда ще успее чрез тълкувателни способности да намери приложение на новите правила, което да е от полза за страните по трудовите правоотношения, а не да им създава допълнителни и ненужни затруднения.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

- Александров, А.** Затруднява ли дистанционната работа размяната на документи между страните по трудовото правоотношение. – Труд и право, 2021, № 4, 17–25.
- Александров, А.** Проблеми на трудовите отношения в условията на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка. С.: Спотингов принт, 2022.
- Андрева, А., Г. Йолова** Отговорността при инциденти на работното място, свързани с употребата на изкуствен интелект – съвременни предизвикателства пред законодателя. В: Юридически сборник на БСУ, Бургас, 2020, Т. XXVII, 230–239.
- Андрева, А.** За границите и съдържанието на института работно време в дигиталните условия и в контекста на работата от разстояние. – Известия. Списание на Икономически университет – Варна, 2021, 65 (1), 87–100.
- Великова – Стоянова, А.** Същност и условия за работа от разстояние. В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК Труд и право, 2014, 263–276.
- Мръчков, В.** Работата от разстояние – законова уредба, обща характеристика и особености. – Труд и право, 2016, № 3, Приложение.
- Мръчков, В.** Надомната работа – законова уредба, обща характеристика и особености. – Труд и право, 2016, № 4, Приложение.
- Средкова, Кр.** За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 6, С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013, 26 – 39.
- Стайков, И.** Международните трудови стандарти като фактор за преодоляване на социално-икономическите последици на пандемията COVID-19. – Научни трудове на УНСС. С.: 2021, (3), 341–369.