



ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

ПОДГОТОВКА НА ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЕНИ В НОРМАТИВНАТА
БАЗА И ПОДЗАКОНОВИТЕ НОРМАТИВНИ АКТОВЕ, ГАРАНТИРАЩИ
ПОДОБРЯВАНЕ НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА СПАЗВАНЕ НА ТРУДОВОТО
ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ФУНДАМЕНТАЛНИТЕ ПРАВА НА НАЕМНИТЕ
РАБОТНИЦИ ЗА РЕГЛАМЕНТИРАНЕ НА НОВИТЕ ФОРМИ НА ТРУД“ ПО
ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“,
ФИНАНСИРАН ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“

ДОКЛАД ОТ ЕТАП 1

**Анализ на регламентираните в трудовото
законодателство трудови правоотношения, видове
трудови договори и свързаните с тях безопасни и
здравословни условия на труд, с оглед наличие на
предпоставки за прилагане на нововъзникващите
„нови форми на труд“**

БАЛКАНСКИ ИНСТИТУТ ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА



СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ	5
ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ	6
ВЪВЕДЕНИЕ	7
ГЛАВА 1 – ОБЗОР НА ЕТАП 1 ОТ ВЪЗЛОЖЕНАТА РАБОТА	8
Цел на анализа	8
Задачи	12
Предмет на изследване	14
Изследователски въпроси	14
Методология на анализа	15
Неформализиран анализ на съдържанието	17
Формализиран анализ на съдържанието	18
Сравнителен анализ на законодателството	20
SWOT анализ	21
Анализ на практики	21
ГЛАВА 2 – АНАЛИЗ НА БЪЛГАРСКОТО И ЕВРОПЕЙСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВОТО	22
Контекст	22
Мегатенденции	22
Двигатели за законодателни промени	28
Европейски съюз	29
Европейски страни	34
България	36
Предизвикателства пред регулирането на „новите форми на труд“	37
„Нови форми на труд“, попадащи извън трудовото законодателство	40
„Нови форми на труд“, напълно или частично попадащи в обхвата на трудовото законодателство	47
Анализ на нормативната уредба в областта на трудовото законодателство, включително безопасност и здраве при работа	48
Основни задължения на страните по трудово правоотношение	51
Възникване, деклариране, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение	52
Наличие в българското законодателство	53



Наличие в чуждото законодателство

Работно време, почивки и отпуски	90
Наличие в българското законодателство	90
Наличие в чуждото законодателство	92
Безопасност и здраве при работа	97
Наличие в българското законодателство	97
Наличие в чуждото законодателство	99
Трудова дисциплина	101
Наличие в българското законодателство	101
Наличие в чуждото законодателство	102
Заплащане на труда	102
Наличие в българското законодателство	102
Наличие в чуждото законодателство	104
Трудови злополуки и професионални болести	107
Наличие в българското законодателство	107
Наличие в чуждото законодателство	108
Социален диалог	109
Наличие в българското законодателство	109
Наличие в чуждото законодателство	110
Имуществена отговорност и видове обезщетения	113
Наличие в българското законодателство	113
Наличие в чуждото законодателство	114
Контрол по спазване на трудовото законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа	115
Наличие в българското законодателство	118
Наличие в чуждото законодателство	119
Други области, които могат да бъдат повлияни от „новите форми на труд“ по преценка на Изпълнителя	120
Статут на нестандартните работещи, определяне на вида правоотношение и решаване на трудови спорове	120
Социално осигуряване	122
Специална закрила	124

ГЛАВА 3 – ИЗВОДИ, ПРЕПОРЪКИ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ, СВЪРЗАНИ С РЕЗУЛТАТИТЕ ОТ АНАЛИЗА НА ЕТАП 1 125

Изводи по отношение на наличието на българско и чуждо законодателство относно „новите форми на труд“ 125

Оценка на нуждите от промени в българското трудово законодателство с цел прилагане на „новите форми на труд“ 127

Изводи за възможността без изменения на нормативни актове да се прилагат „новите форми на труд“ 130

Изводи за необходимостта от и вида на промените, които да създадат предпоставки за прилагане на „новите форми на труд“ 132

ПРИЛОЖЕНИЯ 134



Списък с фигури

Списък с таблици	134
Дефиниции	135
Работодател	137
Служител	139
Трудово правоотношение	142
Матрица за оценка на нуждата от законодателни промени	145
Законово осигуряване на социална закрила на самонаетите работници в държавите-членки на ЕС	146
Обобщена матрица – SWOT анализ	147
БИБЛИОГРАФИЯ	149



ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Резюме

Настоящият доклад представя резултатите от изпълнението на Етап 1 Анализ на регламентираните в трудовото законодателство трудови правоотношения, видове трудови договори и свързаните с тях безопасни и здравословни условия на труд, с оглед наличие на предпоставки за прилагане на нововъзникващите „нови форми на труд“ – част от обществена поръчка с предмет „Подготовка на предложения за промени в нормативната база и подзаконовите нормативни актове, гарантиращи подобряване на механизмите за спазване на трудовото законодателство и фундаменталните права на наемните работници за регламентиране на новите форми на труд“ по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.



Използвани съкращения

В настоящия доклад са използвани следните съкращения:

Съкращение	Пълно наименование
Вж.	Вижте
БЗР	Безопасност и здраве при работа
ДДС	Данък добавена стойност
ЕИО	Европейска икономическа общност
ЕИСК	Европейски икономически и социален съвет
ЕО	Европейска общност
ЕС	Европейски съюз
ЗБУТ	Здравословни и безопасни условия на труд
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
КТ	Кодекс на труда
МВФ	Международен валутен фонд
МОТ	Международна организация на труда
Обн.	Обнародван
ООД	Дружество с ограничена отговорност
ОИСР	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
ООН	Организация на обединените нации
Т.н.	Така нататък
Т.нар.	Така наречен
Eurofound	Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд
EU-OSHA	Европейската агенция за безопасност и здраве при работа
SWOT анализ	Анализ на силните и слабите страни, на възможностите и заплахите



Въведение

Настоящата разработка представлява доклад, в който се представят резултатите от изпълнението на *Етап 1* Анализ на регламентираните в трудовото законодателство трудови правоотношения, видове трудови договори и свързаните с тях безопасни и здравословни условия на труд, с оглед наличие на предпоставки за прилагане на нововъзникващите „нови форми на труд“ – част от обществена поръчка с предмет „Подготовка на предложения за промени в нормативната база и подзаконовите нормативни актове, гарантиращи подобряване на механизмите за спазване на трудовото законодателство и фундаменталните права на наемните работници за регламентиране на новите форми на труд“ по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“, финансиран по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Възложител по договора е Министерство на труда и социалната политика, чрез Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“, а Изпълнител е Балкански институт по труда и социалната политика.

В съответствие с техническата спецификация на възложителя и офертата на изпълнителя, структурата на доклада има следната вътрешна логика. Докладът представя анализ на трудовото законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа, предвид предизвикателствата пред пазара на труда в България, породени от „новите форми на труд“. Анализирани са действащата нормативна уредба на **Република България** и законодателство, колективно договаряне и практики в множество държави-членки на Европейския съюз, включително **Словакия, Франция, Литва, Италия Нидерландия, Германия, Белгия, Чехия, Унгария, Испания** по отношение на „новите форми на труд“. Индекс на изследваните държави е представен в края на настоящия доклад.

На следващо място в доклада са направени изводи и препоръки, показващи дали са необходими промени в българското трудово законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа, за регламентиране на „нови форми на труд“ с оглед създаване на предпоставки за прилагане, без да се накърняват фундаменталните права на заетите лица и без да се създава прекомерна административна тежест за работодателите, като са направени и изводи за възможността без изменения на нормативни актове да се прилагат „новите форми на труд“ или за необходимостта от и вида на промените, които да създадат предпоставки за прилагане на „новите форми на труд“, както и за кои от тях не е подходящо регулиране в трудовото законодателство.

Мненията, изразени в текста, са на авторите и не е задължително да отразяват позициите на Европейската комисия и на Министерство на труда и социалната политика.



Глава 1 – Обзор на Етап 1 от

възложената работа

Цел на анализа

Основната цел при изпълнение на Етап 1 от възложената работа е да се осигури подкрепа за разработване/актуализиране и прилагане на политиките в областта на пазара на труда, като се отчитат предизвикателствата, породени от очакваните промени в организацията на труда, заетостта и нововъзникващите „нови форми на труд“, в следствие на интензивното навлизане на нови информационни и комуникационни технологии, на иновациите, както и от очакваните промени в демографската ситуация в страната.

Чрез поръчката се извършва проучване на действащата нормативна уредба на Република България, добрите практики в тази област (в законодателството, колективното договаряне и в практиката) в държави-членки на Европейския съюз (ЕС) и въз основа на тях се изготвят мотивирани предложения за промяна на нормативната уредба, непротиворечащи на общностното право и принципите на Международната организация на труда (МОТ) в областта на трудовото право, в т.ч. по безопасност и здраве при работа, с оглед осигуряване на адекватна защита на фундаменталните трудови права на работниците и служителите, работещи в новите форми на труд. Като резултат е разработен аналитичен доклад с изводи и препоръки в областта на трудовото право, в т.ч. по безопасност и здраве при работа за регламентиране на „новите форми на труд“, гарантиращи адекватно регулиране на трудовото правоотношение.

Новите форми на труд, идентифицирани в доклада по дейност 1 “Анализ на очакваните промени в сферата на организацията на труда, заетостта, нововъзникващите „нови форми на труд“, вследствие на интензивното навлизане на съвременните информационни и комуникационни технологии, иновациите, очакваните промени в демографската ситуация в страната и др.“, които са в обхвата на настоящата поръчка, включват:

1. **Споделяне на служители** – един служител координирано се наема от група работодатели;
2. **Споделяне на работно място** – работодателят наема двама или повече служители на непълно работно време за съвместно изпълнение на конкретната работа за дадена длъжност в организацията, като общо формират пълно работно време;
3. **Временно (срочно) управление** – експерти/ професионалисти се наемат на срочни трудови договори за извършване на определена работа, напр. за изпълнение на проект или за решаване на конкретен проблем;
4. **Случайна работа (още работа на повикване, прекъсваща работа)** – работодателят не е задължен да осигурява редовна работа на служителя, а има право да го повика само, когато му е необходим допълнителен труд. Често е налице трудов договор и минимум часове, които работодателят се ангажира да осигури;



5. Мобилна работа – работниците

могат да работят от всяко място и по всяко време чрез използване на информационни и комуникационни технологии (ИКТ);

6. **Работа чрез ваучери** – Трудовото правоотношение се основава на заплащане от клиента за получените услуги с ваучер, закупен от упълномощена организация, която извършва заплащането на труда и на осигурителните вноски на служителя. Трудовото правоотношение е между служителя и организацията - издател на ваучера;
7. **Работа по портфолио** - самостоятелно заети лица или лица, имащи статут на свободна професия, осъществяват услуги (най-често краткосрочни) за голям брой клиенти, съобразно притежаваните умения;
8. **Работа чрез онлайн платформа („гиг“ икономика, краудсорсинг)** – на виртуална платформа се срещат търсенето и предлагането на работа/ услуги, като работодателят(ите) чрез платформата обявява какъв труд търси, а работниците или кандидатите за работа сами избират и предлагат кои от задачите, посочени в платформата могат и желаят да извършват;
9. **Съвместна заетост** – работници със статут на „свободни професии“, самостоятелно заети или микропредприятия, обединяват в някакъв формат свои усилия и/ или ресурси, за да се преодолеят ограниченията на професионалната изолация пред евентуален работодател.

В допълнение обхватът на обществената поръчка се определя от характера и обема на подлежащите на изследване информационни източници. При настоящата поръчка се изследват и анализират като минимум следните **информационни източници**:

1.1. Национално законодателство:

- Кодекс на труда
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд
- Наредба за работното време, почивките и отпуските
- Наредба за структурата и организацията на работната заплата
- Наредба № 4 от 11 май 1993 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор
- Наредба № 5 от 29 декември 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда
- Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване
- Наредба № 5 от 11.05.1999 г. за реда, начина и периодичността на извършване на оценка на риска
- Наредба № 15 от 31.05.1999 г. за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа



- Наредба № 7 от 15 август

2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи

- Други нормативни актове по здравословни и безопасни условия на труд, върху които по преценка на изпълнителя прилагането на „новите форми“ на труд“ ще окаже въздействие

1.2. Общностно право на ЕС

- ДИРЕКТИВА 89/391/ЕИО НА СЪВЕТА от 12 юни 1989 година за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място
- ДИРЕКТИВА 2003/88/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 4 ноември 2003 година относно някои аспекти на организацията на работното време
- ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1152 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз
- ДИРЕКТИВА 2002/14/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 11 март 2002 година за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност
- ДИРЕКТИВА 1999/70/ЕО НА СЪВЕТА от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР)
- ДИРЕКТИВА 97/81/ЕО НА СЪВЕТА от 15 декември 1997 година относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП)
- ДИРЕКТИВА 91/383/ЕИО НА СЪВЕТА от 25 юни 1991 година за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение
- ДИРЕКТИВА 90/270/ЕИО НА СЪВЕТА от 29 май 1990 година относно минималните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд при работа с екранно оборудване (пета специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)
- ДИРЕКТИВА 2009/104/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 16 септември 2009 година относно минималните изисквания за безопасността и здравето на работниците при използването на работно оборудване по време на работа (Втора специална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)



- ДИРЕКТИВА 2008/104/ЕО

НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост

- ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО НА СЪВЕТА от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите
- ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/1158 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА от 20 юни 2019 година относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета

1.3. Конвенции на МОТ

- C001 – Конвенция относно работното време (индустрия), 1919 (No. 1)
- C014 – Конвенция относно седмичната почивка (индустрия), 1921 (No. 14)
- C030 – Конвенция относно работното време в търговията и в търговските бюра, 1930 (No. 30)
- C052 – Конвенция относно платените отпуски, 1936 (No. 52)
- C081 – Конвенция относно инспекцията по труда, 1947 (No. 81)
- C095 – Конвенция за закрилата на работната заплата, 1949 (No. 95)
- C106 – Конвенция относно седмичната почивка (търговия и канцеларски служби), 1957 (No. 106)
- C122 – Конвенция относно политиката по заетостта, 1964 (No. 122)
- C131 – Конвенция за определяне на минимална работна заплата, 1970 г. (No 131)
- C161 – Конвенция за службите по трудова медицина, 1985 (No. 161)
- C177 – Конвенция относно надомния труд, 1996 (No. 177)
- C181 – Конвенция относно частните агенции по заетостта, 1997 (No. 181)

1.4. Доклад „Анализ на очакваните промени в организацията на труда в България, породени от нововъзникващите „нови форми“ на труд“, изготвен по Дейност 1 по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“.

1.5. Законодателство, колективното договаряне и практики в Словакия, Франция, Литва, Италия и Нидерландия по отношение на „новите форми на труд“.



Задачи

Дейност 1: Събиране на данни (вторична информация)

Задачите в Дейност 1 са разделени според информационния източник, от който се черпи информацията. Този тип информационни източници се третират като вторична информация, т.е. вече съществуваща информация.

Задача 1.1: Събиране на нормативни актове от държави членки на ЕС

Събиране на **нормативни актове** в най-малко пет държави-членки на ЕС, с които се регламентират норми и/ или изисквания относно нововъзникващите „нови форми на труд“. На този етап събирането на данни обхваща като минимум **Франция, Италия, Нидерландия, Словакия и Литва**. Също така са събрани и нормативни документи за страните от доклада по Дейност 1 на проекта-майка Германия, Белгия, Чехия, Унгария, Испания. Това се налага поради различната степен на регулиране на новите форми на труд в различните държави-членки.

Задача 1.2: Събиране на друга публична информация от държавите членки на ЕС

Събиране на **друга публична информация** (проучвания, анализи, доклади и др.) на **международни организации, включително, но не само** на Европейския икономически и социален комитет (ЕИСК), Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA), Международната организация на труда (МОТ), Европейския съд и др., свързани с нововъзникващите „нови форми на труд“.

Задача 1.3: Събиране на нормативни актове на България

Събиране на нормативни актове, с които се регламентират норми и / или изисквания относно нововъзникващите „нови форми на труд“ в България.

Задача 1.4: Събиране на друга публична информация в областта на трудовото право и БЗР в България

Събиране на **друга публична информация в областта на трудовото право и БЗР в България**, свързана с тези „нови форми на труд“.

Дейност 2: Анализ на нормативните актове и публичната информация в 5-те държави членки на ЕС

Задача 2.1: Разработване на насоки за анализа

Задача 2.2: Обработка и анализ на информацията



Дейност 3 - Анализ на нормативните актове и публичната информация в България

Задача 3.1: Адаптиране на насоките за анализа от Дейност 2

Задача 3.2: Обработка и анализ на информацията

Допълнителна дейност 4 – Сравнителен анализ на законодателството в областта на трудовото право и БЗР в 5-те държави членки на ЕС и България

Сравнителният анализ се извършва върху събраните нормативни актове в най-малко пет държави членки на ЕС (**Франция, Италия, Нидерландия, Словакия и Литва**), с които се регламентират норми и/или изисквания относно нововъзникващите „нови форми на труд“.

Задача 4.1: Разработване на насоки за анализа

Задача 4.2: Обработка и анализ на информацията

Допълнителна Дейност 5 - SWOT-анализ

SWOT анализ е възможността да се претеглят силните, слабите страни и външните възможности и заплахи от прилагането или неприлагането на специални норми, регулиращи „новите форми на труд“. SWOT анализът ще бъде приложен към българската нормативна система и ще даде възможност да се направи обобщена оценка за приложимостта на специални норми за „новите форми на труд“.

Задача 5.1: Разработване на насоки за анализа

Задача 6.2: Обработка и анализ на информацията

Изготвяне на SWOT анализ за всяка една от изследваните страни по отношение на тяхното законодателство в трудовото право и БЗР и новите форми на труд.

Дейност 6 – Изготвяне на аналитичен доклад по Етап 1

Задача 6.1 Изготвяне на частта на анализ в Доклада

Задача 6.2 Формулиране на изводи, препоръки и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 1

Дейност 7 – Изготвяне на Резюме на аналитичен доклад по Етап 1

Задача 7.1 Изготвяне на Резюмето на аналитични доклад от Етап 1



Задача 7.2 Превод на Резюмето на

аналитични доклад от Етап 1

Задача 7.2 Публикация на Резюмето на аналитични доклад от Етап 1

Предмет на изследване

Предметът на изследване са следните **области**:

- Основни задължения на страните по трудово правоотношение;
- Възникване, деклариране, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;
- Работно време, почивки и отпуски;
- Безопасност и здраве при работа;
- Трудова дисциплина;
- Заплащане на труда;
- Трудови злоупотреки и професионални болести;
- Социален диалог;
- Имуществена отговорност и видове обезщетения;
- Контрол по спазване на трудовото законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа;
- Други области, които могат да бъдат повлияни от въвеждането на „нови форми на труд“ по преценка на Изпълнителя.

Изследователски въпроси

По отношение обхвата на дейностите по този етап, Възложителят очаква:

1.1. Извършване на анализ на нормативната уредба

Настоящият подетап включва изготвяне на анализ на нормативни актове, идентифицирани съобразно обхвата на обществената поръчка. Анализът следва да се извърши с оглед установяване наличието на предпоставки за прилагане на „новите форми на труд“ на българския трудов пазар като се отчитат и нагласите сред работодатели, работници и служители и социални партньори, взети от резултатите по дейност 1 на проекта-майка.

Изпълнителят анализира действащата нормативна уредба в Република България в областта на трудовото право, в т.ч. по безопасност и здраве при работа, с оглед да отговори на следните изследователски въпроси:

а) Доколко действащата нормативна уредба дава възможност за прилагане на „новите форми на труд“;



б) Какви промени биха създали

условия за прилагането им;

в) Кои „нови форми на труд“ не могат да се регламентират в трудовото законодателство.

1.2. Изготвяне на изводи

На този подетап в резултат от анализа на нормативната уредба са направени изводи за възможността без изменения на нормативни актове да се прилагат „новите форми на труд“ или за необходимостта от и вида на промените, които да създадат предпоставки за прилагане на „новите форми на труд“, както и за кои от тях не е подходящо регулиране в трудовото законодателство.

1.3. Изготвяне на препоръки за изменение и допълнение на действащата нормативна уредба

Препоръките са обосновани с необходимостта от въвеждане на „новите форми на труд“ в трудовото законодателство като се вземат предвид резултатите от анализа на нормативната уредба и направените изводи, съответно по т. 1.1 и 1.2.

Препоръките са подкрепени и с добри практики по прилагането на „новите форми на труд“, както в 5-те държави, изследвани по Дейност 1 по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“ (Германия, Белгия, Чехия, Унгария, Испания), така и в 5 други държави-членки на ЕС - Франция, Италия, Нидерландия, Словакия и Литва. За целта Изпълнителят е извършил проучване на нормативната уредба, колективното договаряне и добрите практики в тази област на посочените държави-членки на ЕС.

Препоръките представляват концептуални предложения за изменение и допълнение на конкретни нормативни актове като ясно показват, че няма да се създаде несъответствие с изискванията на международните нормативни актове, по които България има ангажменти като държава член на ЕС и на МОТ (директиви, конвенции, ратифицирани от Република България и препоръки към тях).

Методология на анализа

Описание на процеса на работа

Първото и необходимо условие за осъществяване на задълбочен анализ на българското и европейското законодателство в област на трудовото законодателство беше представянето на контекста, в който възникват и се регулират „новите форми на труд“. За изследователския екип този контекст включваше както българския, така и европейския и международния опит. Поради бързото развитие на описаните по-долу мегатенденции и свързаните с тях „нови форми на труд“ развитието на законодателството в областта на „новите форми на труд“ досега е с предимно реактивен характер, с известно закъснение във времето.



Настоящата работа обогатява и

надгражда доклада „Анализ на очакваните промени в организацията на труда и заетостта в България, породени от нововъзникващите „нови форми на труд“, осъществен по поръчка „Извършване на изследване и разработване анализ на очакваните промени в сферата на организацията на труда, заетостта, нововъзникващите „нови форми на труд“, вследствие на интензивното навлизане на съвременните информационни и комуникационни технологии, иновациите, очакваните промени в демографската ситуация в страната и др.“ по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“, финансиран по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“.

Тъй като съществува регламентиране на отделни елементи от трудовото правоотношение, без те непременно да могат да бъдат приписани на конкретна „нова форми на труд“, избраният подход по отношение на разглеждане на законодателството бе всеки елемент от трудовото правоотношение да бъде разгледан спрямо всяка от „нови форми на труд“, за които той е приложим. Елементите, разглеждани като част от трудовото правоотношение, са категоризирани в областите, които са предмет на изследване в настоящата поръчка.

За осъществяване на заданието по настоящата поръчка е използван методът за набиране на информация – **кабинетно проучване**. Самото кабинетно проучване бе структурирано съгласно заложеното в офертата на изпълнителя. Първият етап на търсене беше на обобщени данни – друга публична информация от държавите-членки на ЕС. Той обхваща новите форми на труд от „червената“ и „жълтата“ зони, идентифицирани в доклада-майка. Търсенето беше ориентирано към характеристиките на трудовото правоотношение в българското законодателство, като е приоритизирано по следния начин:

- Търсене спрямо характеристики на трудовото правоотношение в българското законодателство, които липсват напълно в новите форми на труд;
- Търсене спрямо характеристики на трудовото правоотношение в българското законодателство, за които липсват данни за прилагане в новите форми на труд;
- Търсене спрямо характеристики на трудовото правоотношение в българското законодателство, които липсват частично в новите форми на труд.

Търсенето се осъществи като:

- *Структурирано онлайн търсене (online search) в правителствените уебсайтове на избраните най-малко пет държави членки на ЕС;*
- *Структурирано онлайн търсене (online search) в българските правителствени уебсайтове;*
- *Структурирано онлайн търсене (online search) в уебсайтовете на избраните международни организации;*



- *Структурирано онлайн търсене (online search) в базовата търсачка на Google (<https://www.google.com/>), както и в специализираната търсачка Google Scholar (<https://scholar.google.bg/>);*
- *Структурирано каталожно търсене на информационни източници на хартия (ако е приложимо).*

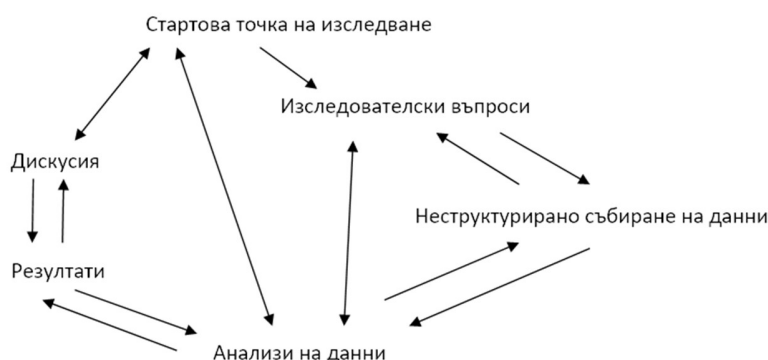
Документите, набрани чрез кабинетното проучване, бяха изследвани посредством следните методи: неформализиран, формализиран и сравнителен анализ, SWOT анализ и анализ на практики, описани по-долу.

Неформализиран анализ на съдържанието

По същество анализът на съдържанието представлява процедура за идентифициране и намиране на взаимовръзките между смислово обособените късове информация (категории).

Традиционният (неформализиран) анализ на съдържанието (контент анализ) принадлежи на качествените изследователски методи и е интуитивен анализ. Основава се на възприятията, разбиранията, осмислянията и интерпретацията на съдържанието на документите от страна на експертите-изследователи в съответствие с целта на изследването. Той включва обичайното четене "разбиране", възприятието на текста, разпределението на семантични блокове, идеи, изявления в съответствие с целите на анализа. Методите на традиционния анализ до голяма степен се основават на интуицията на изследователя и обхващат потенциала за субективни промени във възприемането и тълкуването на съдържанието на документите. Според д-р Михаил Байрактаров (Байрактаров, 2009), в основата на традиционния (класически) метод за анализ на документи стои механизмът на вникване в съдържанието и смисъла на текста. При провеждането му субектът на анализ следва да потърси отговор на следните въпроси: какво представлява документът (неговият вид, форма); какъв е неговият контекст; кой е неговият автор; какви са целите за създаване на документа; каква е надеждността на самия документ; каква е достоверността на фиксираните в него данни; какво е общественото въздействие, резонансът на документа за конкретната организация; какво е фактическото съдържание на документа; каква е оценката на документа; какви изводи могат да се направят относно автора (авторите) на документа.

За традиционният метод *Анализ на съдържанието* е използван качествен подход, съгласно следната схема:



Фигура 1 Използван подход при анализ на съдържанието

Качественият анализ на съдържанието е латентен и основан на контекста, експлоративен и зависещ от текстовете. Кодирането се извършва чрез изследване на текстовете, включително контекст и историческа информация.

Търсенето на релевантни документи се осъществи по ключови думи (наименованията на новите форми на труд, на английски език) в комбинация с ключови думи, свързани със законодателство („регулация“, „закон“, „нормативна уредба“, „съдебна практика“ и подобни, на английски език).

Формализиран анализ на съдържанието

В допълнение на традиционния (неформализиран) контент анализ на документи Изпълнителят използва базов формализиран анализ на съдържанието (контент анализ). Този метод е подходящ за анализиране на информация, публикувана от международни организации и България, от държавите-членки на ЕС, които са обект на настоящата поръчка, както и за анализ на публикации от специалисти изследователи на „новите форми на труд“. Формализиран контент анализ се използва при изпълнението на Задача 1.2 и Задача 1.4 от възложената работа.

Според методологически документ на Центъра за изследване на демокрацията формализираният контент анализ позволява в цели текстове или късове от тях да бъдат потърсени отговорите на няколко основни въпроса (Център за изследване на демокрацията, 2009). От тях въпросът, на който се стремим да отговорим с провеждането на настоящия формализиран контент анализ, е „какво е съобщението“. За целите на формализирания контент анализ превеждаме този общ изследователски въпрос по следния начин: „Върху какво се фокусира съобщението на българските и международните актьори по отношение регламентирането на „новите форми на труд“?“



employment social labour

work workers member states self-employed
 contract also protection eu law relationship working
 european may employees benefits can countries security
 unemployment income people market new national rights level
 employee article contracts coverage average time act employer rate
 will temporary case code number conditions measures person collective
 education however worker services legal one persons risk health access
 levels figure minimum share see less training forms information court policy
 specific poverty changes insurance economic commission trade status pps
 schemes wage romania employers higher benefit employed particular high
 including self-employment well rates different individual tax systems increase
 report greece support section period directive italy low whether provisions among
 civil job public years available impact union partners safety increased
 contributions situation agency indicators spain basis germany netherlands across
 data according unemployed provide non-standard portugal lower dependent france
 legislation belgium skills source since effective rules age general women finland
 relevant agreements pension need within agreement occupational system bulgaria
 important terms year eesc parties pay without key many care latvia must two based
 courts annex certain cases performance sweden considered eurostat provided austria
 denmark groups covered order gap de action assessment reforms lithuania poland
 ireland dialogue long-term special unions young framework total another europe
 related role scheme aged population group individuals instance possible provision
 activity costs cyprus per slovakia part-time business better council place policies service
 existence compared formal hours regarding professional recommendation use first
 regard risks growth increasing adopted overall estonia hungary personal due ensure
 united following scope set still gender change self slovenia categories improving jobs
 nature kingdom least part state contribution indicator right three early relationships
 account bargaining online several needs paid differences main provides significant
 implementation million pensions apply committee criteria standard statutory existing
 luxembourg malta note quality take used context practice cost economy financial
 participation duration include performed voluntary introduced lack limited joint
 luxembourg often developments sickness absence remuneration thus area members
 children government remains challenges czech gaps respect term chapter recent
 scoreboard taken administrative made activities adequate extent authorities definition
 therefore applicable given months transferability wages companies even improve men
 digital entitlements independent learning shall way fair initiative periods addition best form
 sectors type croatia identified integration moreover additional equal impacts large last
 means platform principle providing defined development mandatory international make
 opportunities arrangements either eur exclusion liechtenstein obligations particularly
 subordination concerning entitled percentage permanent notably republic towards agreed
 carried disputes organisation points reform results small country private survey example
 similar control disabilities economically approach leave office older pillar although issues
 power regular much reduction appropriate ensuring positive tools determining expected
 sector www and/or established obligation almost annual commercial healthcare household
 promote required analysis evidence previous requirements taking areas fir http ilo standards

Фигура 2 Примерна визуализация - резултат от формализиран контент анализ

Сравнителен анализ на законодателството

Използваният модел на сравнителен анализ на законодателството включва следните елементи:

1. Ниво и характер на нормативната уредба

Сравнителния анализ на нормативната уредба в изследваната област, както в България, така и в държавите членки на Европейския съюз обхваща актове на конституционно, законово и подзаконово ниво, както и общностно право и ратифицирани международни договори.

2. Практики в индустриалните отношения

В рамките на сравнителния анализ се разглеждат и практики в индустриалните отношения между работници и работодатели, свързани с новите форми на труд (колективни преговори и колективни трудови договори; индивидуални трудови договори; вътрешнофирмени нормативни актове и др.)

3. Съдебна практика



В отделни случаи сравнителния анализ на законодателството се разпростира и върху установената съдебна практика, относно възникнали правни спорове при прилагане на новите форми на труд.

4. Дефицити в правната рамка

Сравнителният анализ на нормативната уредба в изследваната област има за фокус и идентифициране на конкретни „бели петна“ и дефицити по прилагането на българското законодателство в разглежданите нови форми на труд.

SWOT анализ

Основната причина да предложим SWOT анализ е възможността да се претеглят силните, слабите страни и външните възможности и заплахи от прилагането или неприлагането на специални норми, регулиращи „новите форми на труд“. SWOT анализът е приложен към българската нормативна система и дава възможност да се направи оценка за приложимостта на специални норми за „новите форми на труд“, а и предоставя насоки за случаите, в които въвеждането на специални норми за „новите форми на труд“ не е необходимо и/или не е оптимален подход.

SWOT анализът е част от набора методи, които се използват при изследването на системи. Основната цел на SWOT анализа е максимизиране на предимствата на българската нормативна уредба и минимизиране на ефекта от нейните недостатъци, както и използване на възможностите и избягване на заплахите на средата, включително фактическото използване на „новите форми на труд“ от работодателите в България и на международната сцена.

В рамките на анализа са изготвени матрици за всички разглеждани страни-членки на ЕС и за България. По-долу те са представени в обобщен вид – резултатите за България са представени в индивидуална SWOT диаграма и в диаграма, сравняваща България с останалите страни. В анекс към доклада представяме обобщените матрици за оценка за всички страни, на базата на които са изградени диаграмите.

Анализ на практики

В рамките на доклада анализът на добри практики обхваща детайлното описание на законодателство и съдебни практики в областите, които са предмет на изследване по настоящата поръчка.

Изводите, направени в хода на анализа, се основават на комбинация от горепосочените методи, поради което конкретните методи не са изрично упоменати. Там, където методът е оказал съществено влияние върху направените изводи, той е изрично указан.



Глава 2 – Анализ на

българското и европейското законодателството

Контекст

В настоящата глава е представен анализът на нормативната уредба в областта на трудовото право, включително безопасност и здраве при работа.

В началото на главата **анализът** е поставен **в контекста на** глобалното развитие на икономиката, пазара на труда и съзнанието на страните по трудово правоотношение (т.нар. „мегатенденции“).

Във втората част на главата въздействието на мегатенденциите е конкретизирано и преформулирано, така че да станат ясни най-често срещаните **двигатели на законодателни промени**. Тези двигатели са идентифицирани на две отделни нива:

- Европейски съюз като единен законодател;
- Европейски страни със своите национални трудови законодателства, в частност десетте анализирани европейски страни.

След разглеждането на двигателите на законодателните промени са **представени предизвикателствата пред регулирането на „новите форми на труд“** – обективни, т.е. произтичащи от съществуваща законодателна рамка в анализираните страни, и субективни, т.е. предизвикателства, свързани с тълкуването и прилагането на законодателната рамка в анализираните страни.

Вследствие на идентифицираните предизвикателства са посочени **„новите форми на труд“, които според аргументираното мнение на изследователския екип на изпълнителя не попадат в трудовото право, както и „новите форми на труд“, които попадат в обхвата на трудовото право.**

„Новите форми на труд“, които попадат в обхвата на трудовото право според изпълнителя, са разгледани детайлно в последната част на главата, а именно анализа на нормативната уредба. Анализът е структуриран **в съответствие с областите, които са предмет на настоящото изследване. В анализа са идентифицирани приложимите специфични норми в българското и европейското законодателство за тези форми на труд, за които подобни норми съществуват.**

Мегатенденции

Пазарът на труда претърпява фундаментална промяна: изправени сме пред революция в полагането на труд. Методите на производство са се променили и отношението към работата се е развило значително. Заетостта през целия живот е феномен от миналото, работният ден от 9 до 5 е отживелица, взаимоотношенията на подчиненост и контрол са остарели. Хората искат да се



осъществяват на работното си място, да бъдат равнопоставени с началниците си, да организират работното си време според собствените си желания и ограничения и да договарят персонализирани условия на труд (World Employment Confederation, 2016).

Основна мегатенденция, променяща естеството на работата, е появата на новите комуникационни и информационни технологии. Те имат „разтърсващ“ ефект върху много аспекти на предоставянето на услуги и полагането на труд. По-конкретно, те оформиха живота на младежите, които са родени и израснали с цифрови технологии и интернет. Животът и работата без дигитализация е немислим за тях, а новите форми на труд заменят старите в много области (Blairrain, 2016).

Продължава дебатът за степента на загуба на работни места като неизбежна последица от дигитализацията, особено когато новите технологии правят труда в определени области излишен. Европейският мозъчен тръст „Брюгел“ счита, че 40-60% от днешните работни места в различните държави-членки на ЕС могат да бъдат изместени от цифровите технологии през следващите двадесет години. В същото време, някои изследователи се съмняват, че нарастващото търсене на работна ръка в други области, които не са засегнати от автоматизацията, ще бъде в състояние да компенсира подобни загуби на работни места (Durward, 2016).

Тази нова реалност може да бъде обяснена с промяна в нагласите и съзнанието на работещите и предоставящите работа¹ и е резултат от промяна в допирната точка между търсенето и предлагането на труд. Тази промяна може да бъде онагледена чрез следните тенденции:

- Наличие на голямо разнообразие от трудови взаимоотношения;
- Увеличаване тежестта на „новите форми на труд“, които попадат извън трудовите правоотношения;
- Повишаване на личните очаквания и разнообразяване на условията на труд;
- Намаляване на дела на еднаквите работни места, работно време и работни дейности;
- Появата и настъпването на кариерния път, който е обвързан с множество разнообразни и ограничени във времето дейности;
- Повишаване свързаността между личния и професионалния живот;

¹ Избягването на използването на термините „работодател“ и „служител“/„работник“ в този контекст е целенасочено. По отношение на „новите форми на труд“, попадащи в трудовите правоотношения, за улеснение в доклада е предпочетено използването на термина „служител“ вместо „работник“ поради факта, че за двете липсва изрична дефиниция в българското трудово законодателство, а „служител“ се среща почти два пъти по-често в Кодекса на труда спрямо „работник“.



- Отмиране на статичния и предвидим пазар на труда;
- Размиване на границите между националните пазари на труда.

Контролът и управлението, както бе споменато по-горе, стават все по-трудни за прилагане от работодателя поради напредъка в технологиите и по-голямата специализация на задачите (с работни места, които все повече се отдалечават от стандартната пирамидална организация на работа).

Освен това, работното време става все по-гъвкаво, като гъвкавостта понякога се оправдава с баланса между професионалния и личния живот, като например в страни като **Нидерландия** и **Великобритания**, където работниците имат право на гъвкаво работно време при специфични обстоятелства (напр. ако се грижат за член на семейството). В същото време се наблюдава прогресивно намаляване на броя отработени часове от работници на пълен работен ден (напр. в Дания пълното работно време може да бъде 37 часа), докато непълнолетните работници са увеличили средните часове, в които работят (напр. в Дания те може да работят до 30 часа). Следователно става по-трудно да се прави разлика между традиционната работа на пълен работен ден и нетипичните условия на труд при непълно работно време (Schoukens & Barrio, *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, 2017).

Трудовите отношения също така се организират все по-често във форми, които излизат извън традиционните двустранни работни отношения между работодател и служител. Например, популярността на работата чрез агенции за временна заетост нараства все повече в повечето европейски държави. Предвид тези тенденции, най-значителните промени се усещат в стабилността на труда и доходите. Във връзка с това се наблюдава общо намаляване на законодателството за защита на заетостта в Европа. Някои от мерките, намаляващи защитата на труда, са дори подкрепяни от международни организации като Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР) и Международния валутен фонд (МВФ), за да се възвърне конкурентоспособността на стандартното трудово правоотношение и оттам да се ограничи нарастващото използване на нестандартни форми на труд. По същата причина, служителите в рамките на стандартно трудово правоотношение все по-рядко могат да се възползват от обучения на работното си място и като цяло нямат перспектива за дългосрочна заетост. Новата нормална ситуация отговаря по-скоро на простата формулировка „работа срещу заплащане“.

Временната заетост, работата на непълно работно време и самостоятелната заетост представляват една трета от цялата заетост в страните от ОИСР, а половината нови работни места, създадени след 90-те години, попадат в една от тези три категории. В Нидерландия заетостта на непълно работно време представлява 50% от работната й сила през 2015 г. Освен това в Италия, Франция, Германия и Нидерландия процентът на лицата на възраст от 15 до 24 години в постоянна заетост намалява с 30-40 процентни пункта между 1985 и 2010 г. В Съединените щати алтернативните трудови договорености (включващи работници на агенции за временна заетост,



работници на повикване и независими

изпълнители) нарастват от 10,1% от работната сила през 2005 г. до 15,8% в края на 2015 г. Това означава, че нетният ръст на заетостта от 9,1 милиона в този период в Съединените щати е постигнат благодарение на нестандартните форми на заетост (при спад на броя на стандартните трудови правоотношения с 400 хил. за същия период). Тези нови взаимоотношения до известна степен са лишени от съществени характеристики на стандартното трудово правоотношение, докато в същото време в тях присъстват други, нови характеристики. Тези "нови" форми на труд могат да бъдат разделени на две групи: тези, които не се считат за трудови правоотношения, тъй като им липсва една от основните характеристики на понятието, като например подчиненост, и тези, които се считат за трудово правоотношение, но нямат постоянен характер или нямат пълно работно време, характеризиращи стандартното трудово правоотношение. (Schoukens & Barrio, The changing concept of work: When does typical work become atypical?, 2017)

Липса на пряко трудово правоотношение

Липса на (или по-малко) лична подчиненост. Въпреки че има много елементи, използвани на национално ниво за разграничаване между трудово и гражданско правоотношение, личната подчиненост несъмнено е основният критерий във всички европейски държави. По тази причина множество държави срещат трудности да класифицират онези договорености, при които липсва лична подчиненост, но в които в същото време са налични други елементи на трудовото правоотношение, като например двустранен характер на отношението или фактът, че работата се извършва в помещения на работодателя. Такъв е случаят с икономически зависимите самостоятелно заети лица, които работят лично и без служители по договор за услуги само за един клиент, от когото са зависими за всички или за по-голямата част от доходите си. В тези случаи, въпреки че има прилика със стандартното трудово правоотношение по това, че са икономически зависими от едно лице или компания, зависимите самостоятелно заети лица поемат и предприемаческия риск (изразяващ се в изменяемост на размера на бизнеса на основния клиент), без да имат възможност да разпределят този риск между различни клиенти - нещо, което самостоятелно заето лице с няколко клиенти би било в състояние да направи. С други думи, икономически зависимите самостоятелно заети поемат повечето рискове, както от служителите, така и от самостоятелно заетите.

Някои страни (напр. **Гърция** и **Унгария**) се справят с тези казуси чрез внимателен анализ на състоянието на заетостта, като понякога изхождат от предположението, че лицата, които работят предимно за един клиент и по този начин са икономически зависими от него, са всъщност служители. Други страни създават специфична правна категория за целите на социалното осигуряване в сравнение с общия режим за самостоятелно заетите лица. В **Германия** лицата, които са икономически зависими от един клиент, но не са му подчинени лично, подлежат на задължително пенсионно осигуряване. Социалноосигурителното законодателство в **Австрия** третира „работниците по договор за свободна услуга“ (*freier Dienstvertrag*) сякаш са служители. Техните осигурителни вноски покриват пенсии за старост, обезщетения за безработица и здравно



осигуряване, както и имат право на родителски отпуск. В **Дания** някои разпоредби, създадени специално за икономически зависимите самостоятелно заети лица, заедно с универсалния характер на определени схеми (включително инвалидност), водят до ситуация, в която общата социална закрила за тази група достига нива, подобни на социалноосигурителната закрила на служителите. Лична подчиненост липсва и във връзка на работещите на свободна практика ("фрилансъри") с техните възложители. Те също са самостоятелно заети без служители, но не са непременно икономически зависими от един работодател. В сравнение с групата на „зависимите самостоятелно заети лица“, фрилансърите се сблъскват с друг вид икономическа зависимост: несигурност на доходите, породена от непостоянния характер и ниските нива на доходите, които получават. Често това води до ситуация на липса на осигуряване, тъй като нивата на доходите не достигат минималните прагове, наложени от системата за социално осигуряване. Използването на тази форма на работа е много значително сред членовете на творческата индустрия. Например 57% от професионално активните артисти в **Нидерландия** са фрилансъри (сравнено с 12%, които представляват фрилансърите от общата работна сила на страната). В тази връзка в **Германия** артистите на свободна практика и журналистите, които печелят повече от 3 900 евро годишно, са задължени да бъдат осигурени чрез специфична застраховка (*Künstlersozialversicherung*), покриваща пенсия за старост, здравни осигуровки и сестрински грижи. В **Швеция** три организации, платени от държавата („съюзи“ на актьори, музиканти и танцьори), осигуряват доходи за артистите на свободна практика, когато са безработни, както и ги осигуряват като служители. В **Австрия** споменатите по-горе работещи са свързани с така наречения режим „нови самостоятелно заети лица“ (*Neue Selbständige*), който често се използва от артисти или журналисти на свободна практика и които се състои от задължителна застраховка, покриваща злополуки при работа и старост при наличие на доход над определена сума годишно (4 989 евро за 2016 г.)

Други държави от ЕС, които са предприели конкретни мерки за включване на фрилансъри, които са членове на творческата индустрия в своите схеми за социално осигуряване, са Белгия, Естония, Франция, Грузия, Унгария, Литва, Северна Македония, Нидерландия, Сърбия и Словения. Интересно е да се отбележи как, въпреки това, работата на свободна практика се появява напоследък чрез т.нар. краудуъркинг в множество сектори. Примери за краудуъркинг платформи са Amazon Mechanical Turk (изпълнение на задачи онлайн), Task Rabbit (изпълнение на задачи офлайн), Uber (транспорт на хора) и Deliveroo (доставка на храна). Трудовия статут на лицата, извършващи работа чрез тези платформи, все още е предмет на сериозни дискусии, тъй като платформите обикновено ги класифицират като самостоятелно заети лица, докато самите работещи често твърдят, че са всъщност служители.

Наличието или отсъствието на лична подчиненост има важна роля в тази дискусия, която поставя на преден план въпроса, как да се класифицират ситуацията, в които ръководителят-човек се заменя от "ръководител" алгоритъм. Проблемът остава силно оспорван за момента, с множество текущи юридически предизвикателства, като в момента обичайната ситуация е работещите чрез онлайн платформи да бъдат класифицирани като самостоятелна заети, въпреки



че има и онлайн платформи, които третират доставчиците си на услуги като служители. Поради специалните характеристики на тази форма на работа и с цел борба с данъчните измами, неотдавна **Белгия** установи освобождаване от плащането на вноски за социално осигуряване за лица с доходи под 5 000 евро, получени от одобрени платформи (както и намалена данъчна ставка за този доход равна на 10%, вместо обичайните 30%). Това обаче е изолиран случай, тъй като в повечето страни се прилага нормалната регулация на данъците и социалноосигурителните вноски. Когато специфични разпоредби като тези, представени по-горе, не се прилагат, икономически зависимите самостоятелно заети лица и лицата на свободна практика са подчинени на общия режим за целите на социалното осигуряване за самостоятелно заетите лица. Покритието на този режим варира значително в различните държави-членки на ЕС, като в голяма част от държавите-членки е задължително самостоятелно заетите лица да се осигуряват само за старост и болест. За съпоставка, в девет държави-членки на ЕС (включително Белгия, Франция, Нидерландия и Италия) самонаетите са изключени от обхвата на осигуряването за безработица, а в други шест включването им в схемите за осигуряване за безработица е доброволно. Третата ситуация, при която елементът на личното подчинение липсва, е тази на собствениците-управители на фирми с повече от един собственик (напр. ООД). Тези лица извършват работа като управители на дружество в замяна на заплата, като в същото време контролират (изцяло или частично) собствеността върху компанията, като имат правомощия да действат от нейно име по отношение на договори с други организации и за наемането и уволнението на работници, при спазване само на закона и решенията на съвета на директорите. В тези ситуации е възможно собственикът-управител да определя собствената си заплата до сума, която му позволява да плаща много ниски или никакви социалноосигурителни вноски, получавайки остатъка от доходите си чрез дивиденди (Schoukens & Barrio, *The changing concept of work: When does typical work become atypical?*, 2017).

Липса на заплащане за извършена работа

Заплащането е ключов елемент както за концепцията за „служител“ като цяло, така и за системите на социалното осигуряване в частност. Има ситуации, обаче, които често са на границата на полагане на труд без заплата като например чиракуването (стажуването). Има ситуации на стажуване на открития пазар, например след завършване на образование, които не са свързани с официални проучвания и които са значително по-малко регулирани (често липсват възнаграждение или трудов договор). Чиракуването на свободния пазар често представлява висок риск от злоупотреба от страна на работодателите, които могат да използват стажантите за цели извън обучението, като предлагат позиции на дъното на корпоративната стълбица, които преди това са били заемани от редовни служители (Schoukens & Barrio, 2017). Подобни практики намират място дори в Организацията на обединените нации (ООН) и организации от системата на ООН. По тази причина от няколко години съществуват местни инициативи, чиято цел е справяне с липсата на заплащане срещу извършена работа, като например Fair Internship Initiative².

² <https://fairinternshipinitiative.org/>



Двигатели за законодателни промени

В основополагащия документ на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound, 2015) е изрично отбелязано, че повечето от новите форми на заетост, чиято поява се дължи на гореописаните мегатенденции, се основават на традиционни трудови договори или договори за услуги. Поради това **в ограничен брой случаи и хипотези и в ограничен брой страни в Европейския съюз се създава нова трудовоправна нормативна база.**

Практиката в тези страни, в които не са въведени нови трудовоправни норми по отношение на „новите форми на труд“, показва, че „отместването“ на новите форми в договори извън приложното поле на трудовото право може да бъде проблематично. Например, изследвания от **Чехия** показват, че тези типове трудови отношения, които не се основават изрично на съществуващо трудово законодателство, обикновено се характеризират с по-ниски нива на защита на служителите и по-неблагоприятни условия на труд, особено що се отнася до заплащане, социална закрила и отговорност на работодателя при претърпени трудови злоупотреки (Eurofound, 2015, р. 10).

Въпреки общата тенденция за избягване на нова регулация, в ЕС наскоро бе достигнат следващ етап в стремежа към „добри работни места“ именно поради факта, че все още **институтът на трудовия договор предоставя най-високата степен на закрила на служителите.**

Една от най-новите норми в областта на трудовите правоотношения в ЕС е **Директива (ЕС) 2019/1152** на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. В свое становище по повод на директивата **Европейският икономически и социален съвет (ЕИСК)** подкрепя особено силно разпоредбите относно минималните изисквания, свързани с условията на труд, по-специално по отношение на продължителността на изпитателния срок, ограниченията върху паралелната трудова заетост, минималната предсказуемост на труда, преминаването към друг вид заетост, когато това е възможно, и предоставянето на безплатно обучение, когато то е необходимо на служителите за извършване на работата (Европейски икономически и социален съвет, 2018). Според ЕИСК адекватното покритие на служителите в нестандартни форми на работа и самонаетите би допринесло за постигането на тази цел в съответствие с принципите, очертани от **Европейския стълб на социалните права.**

ЕИСК призовава да бъде направено проучване на договорния статут на работещите в условията на краудсорсинг и други нови форми на полагане на труд, както и на задълженията на фирмите-посредници, като се взема под внимание способността на такива работници да договарят или определят заплащането си, работното време и условията, почивните дни, пенсиите, правото на отпуск по майчинство, здравното осигуряване за сметка на работодателя и други трудови права и да защитават интелектуалната си собственост.



Според ЕИСК са необходими и

насоки за изясняване на възможните сиви зони, свързани с трудовия статут на хората, полагащи нови форми на труд, във връзка с данъчното облагане и социалното осигуряване (Европейски икономически и социален съвет, 2016). ЕИСК счита, че би било полезно да се разработи подход на равнището на ЕС, като същевременно отбелязва, че повечето мерки ще трябва да се предприемат на равнището на държавите-членки, на сектора или на работните места.

Това становище обобщава много ясно слабостите, които „новите форми на труд“ влекат със себе си. Също така илюстрира един от големите двигатели на законодателни промени в държавите-членки на ЕС, а именно вече **натрупан опит, свързан с „неблагоприятни странични ефекти“ в социалните и пенсионните системи**, в които „новите форми на труд“ са разпространени или се разпространяват.

Слабостите на „новите форми на труд“ се коренят в това, че на практика водят до по-малка продължителност на договорите, по-малка сигурност на работните места, по-голям дял на необичайното работно време (както по отношение на продължителност, така и на последователност), увеличено използване на трети страни (предприятия, осигуряващи временна заетост и аутсорсинг), растеж на различни форми на зависима самостоятелна заетост, както и фалшиви / неформални договорености за работа (т.е. недеklarиран труд или всеки друг вид полагане на труд, който умишлено е поставен извън регулаторната рамка и социалната закрила) (Páramo & Luz Vega, 2017).

Успоредно с това нетипичните форми на заетост „размиват“ субектите и елементите на трудовото правоотношение, по-специално при определянето на **работодателя** по трудовия договор (работодателят вече не е физическо лице или юридическо лице, вместо това в някои случаи е цифрова платформа).

От страна на **служителите**, комбинацията от елементи на независимост и подчиненост в едно и също трудово правоотношение затруднява значително неговото дефиниране и идентифициране. Освен това новите технологии предлагат такива нови модели на труд, в които концепцията за физическото местоположение на работника на определено **работно място** до голяма степен вече не е от значение. Вече почти **няма нужда от средното управленско ниво**, което да присъства на работното място и да контролира изпълнението на работните дейности.

Европейски съюз

Развитите икономики изпитват нарастване на различни нетипични договорености за работа като договори за нула часа и работа на повикване, които предоставят възможност за бързо и безболезнено „наемане и уволнение“ или, по-правилно, за мобилизиране и демобилизиране на значителна част от работната сила в зависимост от моментното търсене на пазара. От своя страна, случаите на прибягване към крайни "нови форми на труд" са част от процес на отказ от



(икономически и законови) на множество развити и развиващи се пазари на труда (De Stefano, 2016).

В противовес на тези и други тенденции през 2017 г. бе обявен **Европейският стълб на социалните права**, а в средата на 2019 г. той бе посочен като приоритет от Комисията на Урсула фон дер Лайен. Повече от половината от принципите в него са свързани пряко или косвено с полагането на труд, включително правата на:

- Равенство между половете;
- Равни възможности;
- Активна подкрепа за заетост;
- Сигурна и адаптивна заетост;
- Справедливо заплащане;
- Информация за условията на труд и защитата при уволнения;
- Социален диалог и включване на работниците;
- Баланс между личен и професионален живот;
- Здравословна, безопасна и добре адаптирана работна среда и защита на данните;
- Социална закрила; и
- Обезщетения за безработица.

Политическото приоритизиране на Европейския стълб на социалните права от Европейската комисия има потенциала да доведе до повече законодателни инициативи по отношение регулирането на труда, въпреки че социалната политика рядко се регулира на нивото на Съюза. Към настоящия момент най-адекватните на приложимото първично законодателство на ЕС (в частност чл.4, параграф 21, буква б и чл. 153 от Договора за функционирането на ЕС (ДФЕС)) инструменти за хармонизация и стандартизация в областта на социалната политика са директивите, приети при обикновена законодателна процедура между Съвета и Европейския парламент (Бонева, 2015, стр. 37).

Според проф. Красимира Средкова, „[а]ко източниците определят формално трудовото право на Европейския съюз, неговият предмет го определя съдържателно“, като „[т]ой може да се изведе от целите на Европейския съюз в областта на социалната политика“ (Средкова, 2009, стр. 13), посочени в член 151 от ДФЕС (предишен член 136 от Договора за създаване на европейска общност). Според проф. Средкова предметът на трудовото право на ЕС може да бъде обобщен в три големи раздела от съдържателна гледна точка, а именно:

- Насърчаване на равните възможности за възможно най-пълна и производителна трудова заетост;
- Социална закрила на работниците и служителите, включително информиране и консултиране на служителите за техните права и задължения, професионална



- квалификация, работно време,
почивки и отпуски, закрила на служителите при прехвърляне на предприятия, закрила при неплатежеспособност на работодателя, закрила при масови уволнения и специална закрила на труда на някои категории работници и служители; както и
- Техническа закрила на труда.

Следвайки задълженията, поети в първичното законодателство на Европейския съюз и логиката на предмета на трудовото право на Европейския съюз, осигуряването на добри условия на труд е дългосрочен мотиватор за правене на политика, съответно законодателство, на нивото на Европейския съюз. Приемствеността между различните комисиони може да се илюстрира с трите Директиви, насочени към „нетипичните“ служители:

- **Директива 97/81/ЕО** относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) е приета в рамките на Комисията Сантер;
- **Директива 1999/70/ЕО** относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) също е приета в рамките на Комисията Сантер; а
- **Директива 2008/104/ЕО** относно работа чрез агенции за временна заетост е приета в Комисията е приета от Комисията Барозо.

Трите директиви осигуряват (частични) гаранции за нетипичните служители по протежение на три оси – работно време, продължителност на заетостта и наемаването на работа през трети лица и произтичащите от това специфики на полагането на труд.

Друг източник на правото на общоевропейско равнище е доброволното **Рамковото споразумение за работата от разстояние**, подписано през 2002 г. между социалните партньори на европейско равнище (ETUC, UNICE/UEAPME, ESPE, 2002). Въпреки че това рамково споразумение не прераства в директива (Стайков, 2009, р. 74), то е прието изцяло в контекста на тогавашната Комисия. След 2010 г. то, заедно с разгарящата се световна икономическа криза, става повод социалните партньори в България да включат в моментния политически дневен ред въпроса за работата от разстояние (Епитропов, 2015).

За да бъдат защитени нетипичните служители от злоупотребите с условията на труд и, от друга страна, да се предпазят служителите със стандартни трудови договори от нелоялна конкуренция, **всяка от тези директиви съдържа важни разпоредби, забраняващи или възпиращи дискриминацията на нетипичните служители** в сравнение със служителите със стандартни трудови договори.



Вече съществува обширна съдебна

практика на Съда на ЕС относно разпоредбите за недискриминация, произтичащи от тези разпоредби (Peers, 2013). Тази съдебна практика показва, че принципът на равно третиране (или недискриминация) спрямо нетипичните служители е част от **общия принцип на равното третиране**, признат от правото на ЕС. Донякъде изненадващо, Съдът на ЕС заимства в своите заключения дори аргументи от съдебната практика относно законодателството за полова недискриминация в полза на равното третиране спрямо нетипичните служители. Законодателството на ЕС и съдебната практика на Съда също така показват, че в значителна степен за нетипичните служители се гарантира равно третиране по отношение на други права на заетост и права на недискриминация, защитени от правото на ЕС.

Като пример, правото на равно третиране съгласно **Директива 2008/104/ЕО** по отношение на основните условия на труд и заетост включва същите условия за служителите на агенциите за временна заетост по отношение на „продължителността на тяхното назначение“, което би се прилагало за тях, ако бъдат наети директно от предприятието-клиент на агенцията за временна заетост за извършване на същата работа. Това конкретно включва правилата, свързани с бременни жени, кърмачки, закрила на младите хора и деца и равенство на основание пол, раса, религия, увреждане, възраст и сексуалност ориентация. Освен това според директивата „основни условия на труд и заетост“ са „условия на труд и заетост, установени от законодателство, подзаконовни актове, административни разпоредби, колективни трудови договори и/ или други обвързващи общи разпоредби, които са в сила в предприятието ползвател“ (чл. 3, параграф 1, буква е), включват правилата, свързани с работното време, отпуските и заплащането. Държавите-членки, в които колективни трудови договори обикновено не се прилагат, имат възможност за освобождаване от принципа на равно третиране след консултации със социалните партньори на национално равнище и въз основа на споразумение между социални партньори. В такива случаи обаче „може да се включи период за придобиване на равно третиране“ (чл. 5, параграф 4).

Нерядко казуси на дискриминация на нетипични служители попадат и в обхвата на общото трудово законодателство на ЕС. Съдът на ЕС изрично коментира въпроса дали нетипичните служители попадат в обхвата на законодателството на ЕС относно **отпуските**. Въпреки че съответната директива (преди Директива 93/104/ЕО, сега **Директива 2003/88/ЕО**) не споменава изрично този въпрос, Съдът постановява, че правото на платен отпуск за четири седмици не може да бъде ограничено единствено до служители, които имат натрупани поне тринадесет седмици работа при своя работодател, въпреки разпоредбата в директивата, отнасяща се до възможното приемане на „национални условия“ по отношение на правото на годишен отпуск (вж. Решение на Съда (шести състав) от 26 юни 2001 г. по **дело C-173/99** The Queen срещу Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), параграф 46; вж. още Решение на Съда (голям състав) от 24 януари 2012 г. по **дело C-282/10** Maribel Dominguez срещу Centre informatique du Centre Ouest Atlantique и Préfet de la région Centre).



Прилагането от Съда на ЕС на

общото европейско трудово законодателство (извън горепосочените три директиви, върху казуси на нетипични служители е от голямо значение, тъй като то гарантира, че аргументите за прилагане на по-ниски стандарти по отношение на нетипични работници спрямо служителите с „класически“ трудов договор не са оправдани и няма да бъдат приемани. Тази последователност в съдебната практика показва, че е малко вероятно нови казуси, породени от други, засега дори непознати „нови форми на труд“, да бъдат третирани по различен начин.

И обратно, когато държавите-членки определят по-високи стандарти от тези в законодателството на ЕС, прилагането на правилото за равно третиране на нетипичните работници разпростира тези по-високи стандарти и върху нетипичните служители. Принципът за равно третиране се прилага, независимо дали е изрично указан в законодателството, или не.

Нетипичните форми на труд не са нов феномен на равнището на Европейския съюз. За част от тях съществува трудово законодателство (вж. директивите, изброени по-горе), поради което тези нетипични форми на труд не са разглеждани като „нови“ форми на труд в настоящия доклад. Съществуващото европейско законодателство е включено като отправна точка за анализ на „новите форми на труд“, а коментарите в доклада са фокусирани върху „новостта“ на формите на труд (както например междинното управление като „нова форма на труд“ до голяма степен се обяснява като работа чрез агенция за временна заетост). Новостта на формите на труд има няколко проявления, разгледани в доклада:

- Новост в прилагането на вече съществуваща и регулирана форма на труд (т.е. нова и легитимна интерпретация на законодателството, нова практика); или
- Новост на формата на труд за контекста в Република България (практика и / или право).

Предвид целта на настоящия доклад, фокусът му е поставен върху случаи на чуждо законодателство от европейските страни, което изрично третира някоя нова форма на труд. Изследвани са най-вече **случаи, в които чуждото законодателство изрично позволява и регламентира „новите форми на труд“**. Този подход е избран, за да бъде възможно регламентацията да бъде оценена самостоятелно (извън своя исторически и политически контекст) и с цел възможно най-голяма яснота и точност на информацията и изводите.³ В същото време са включени примери, без да са обхванати всички случаи на прилагане на „нови форми на труд“, които не са забранени от законодателството – тогава, когато контекстът на страната, в която се прилагат, наподобява контекста в България.

³ Както в българското, така и в чуждите законодателства има примери за „нови форми на труд“, които могат изцяло да се прилагат чрез съществуващите трудовоправни разпоредби. Интерпретацията в цялост на трудовото законодателство в европейските страни, които са обект на текущото изследване, обаче би било нецелесъобразно, тъй като историческият и политическият контекст, в който това законодателство се развива, се различава от българския.



От гледна точка на държавите, които са включени в текущия преглед, сме се концентрирали върху държавите-членки от ЕС по задание (**Словакия, Франция, Литва, Италия и Холандия, Германия, Белгия, Чехия, Унгария, Испания**). Същевременно са включени и примери от държави-членки на ЕС извън заданието, както и държави извън Европейския съюз тогава, когато в тяхното законодателство добри примери за регламентиране на „новите форми на труд“.

Европейски страни

Исторически има забележими разлики в регулирането на пазара на труда в различни европейски държави. Англосаксонският модел на гъвкавост съчетава високи нива на заетост и висока степен на текучество, докато континенталните европейски модели се характеризират с по-строго регулиране на пазара на труда и защита на заетостта. Отново в исторически план **борбата с безработицата през 80-те се оказва решаваща за повечето европейски страни да започнат да дерегулират своите пазари на труда**. През 1984 г. в **Италия и Испания** са въведени нетипичните договори. В **Испания** това е последвано от голям политически дебат между социалните партньори и споразумение за промяна на принципа на „сигурността на работните места“ с цел повишаване на гъвкавостта. Последвалата испанска реформа създава срочни договори, които могат да се използват за всякаква дейност и които не изисква никакви или изискват ниски нива на обезщетение. Това довежда до рязко увеличение на броя на срочните договори в **Испания**. Така борбата с безработицата се оказва двигател за „отпускане“ на законите изисквания относно трудовите взаимоотношения, съответно за разпространение на „новите форми на труд“.

Друг двигател на законодателните промени в европейските страни по отношение на „новите форми на труд“ е **фиктивната самостоятелна заетост или прикритата заетост**. Фиктивната самостоятелна заетост или прикритата заетост могат да бъдат определени по няколко начина (European Labour Law Network (ELLN), 2013). Пример за определение може да бъде намерен в доклад на МОТ, според който „Прикрито трудово правоотношение е такова правоотношение, на което е придаден вид, различен от реалната му постановка, с намерение да бъде премахната или намалена закрилата, осигурена от закона или да бъдат избегнати данъчни и осигурителни задължения. Следователно това е опит за прикриване или изкривяване на трудовото правоотношение“ (International Labour Conference, 95th session, 2006).

Определение за прикрита заетост може да бъде намерено и в Зелената книга на Европейската комисия (European Commission, 2006). Този документ посочва, че лицата, описани като самостоятелно заети лица, могат фактически да не са истински самостоятелно заети лица, тъй като или работодателят, или служителят имат за цел да избегнат определени последици, по-специално финансови тежести, свързани със статута на заетост на служителя. Според Зелената книга, фалшивата самостоятелна заетост, известна още като прикрита заетост, е налице „когато лице, което е служител, е класифицирано като различно от служител, така че да скрие истинския си правен статус и да избегне разходи, които могат да включват данъци и осигуровки. Тази незаконна



практика може да възникне чрез неподходящо използване на граждански или търговски споразумения“ (European Commission, 2006).

Други дефиниции за фалшива самостоятелна заетост или прикрита заетост могат да бъдат намерени във **Франция** и в **Италия**. Във **Франция** скритият труд се определя като умишлено укрита дейност, чиято цел е да се избегнат плащанията на данъци или социални вноски. Той обхваща широк кръг от престъпления: първо, когато работодателите не представят своите данни в търговския, фирмения или професионалния регистър; второ, ако не декларират своята дейност или не правят вноски във френския осигурителен институт и накрая, когато работодателите декларират неправилно броя на часовете, отработени от служителите в тяхната компания. В **Италия** понятието за фалшива самостоятелна заетост се отнася до положението на работниците, чийто статус може да изглежда „двусмислен“ (т.е. въпреки че работникът е самостоятелно зает, работата, която той/тя изпълнява, изглежда междинна категория между служител и самостоятелно заето лице). Италианският закон също така определя такива условия на труд като „прикрита работа“ – **Акт № 296 от 2006** тази заетост като „неправилно използван труд“ (*lavoro non correttamente utilizzato*). Прикритата работа произтича от свитото разграничение между отделните режими служители / самонаети лица. Прикритата заетост е лоша практика, тъй като работниците не постигат пълно осигурително покритие съгласно приложимото законодателство и колективното договаряне.

По принцип има два начина за прикриване на трудово правоотношение. Първият начин се състои в това да му се придаде различно „правно естество“, например чрез представянето му като граждански или търговски договор. Вторият начин да се прикрие трудовото правоотношение е чрез формата, в която се установяват отношенията. Това може да е се случи чрез договори, сключени за определен срок или за определена задача, които многократно се подновяват без прекъсване. В този случай служителят няма право на правата и предимствата, които обикновено се предоставят от закона или колективното договаряне на служители с "класически" трудов договор (International Labour Conference, 95th session, 2006).

Гражданскоправните договори са един от механизмите, до които прибягват работодателите с цел прикриване на фактическа трудова заетост. Това са договори, управлявани от гражданското право, които се използват за структуриране на отношенията между възложител и изпълнител. Като цяло гражданскоправните договори са извън закрилата на трудовото право и тъй като гражданското право се урежда от концепцията за автономия на страните, хората, които де факто са служители, но са наети на граждански договори, обикновено се ползват с ограничена защита по отношение на здравословните и безопасни условия на труд, попадат извън разпоредбите за минимална работна заплата, лишени са от правото на платен отпуск и специално заплащане за извънреден труд и др. В резултат на това гражданскоправните договори позволяват на работодателите да използват много по-гъвкаво наличната работна сила. Например **Чехия, Полша и Словакия** отбелязват бърз растеж на честотата на гражданските договори след икономическата криза от 2008 г. Извод от тази практика е, че правителствата не се опитват твърде целенасочено да



преобърнат тенденцията за използване

на гражданскоправни договори като заместители на стандартните договори, а по-скоро имат за цел да блокират страничните ефекти от тяхната популярност. **Полша** представлява най-ясният случай на „политика за нормализиране“ (политика, която започва да приема гражданскоправните договори, уреждащи полагането на труд, за нормално явление). През 2014 г. в най-популярния вид гражданскоправни договори (договори за мандат) полското правителство въвежда задължителни осигурителни вноски. През 2016 г. пък е въведена задължителна почасова минимална работна заплата за тези договори, която фактически узаконява използването им като заместители на трудовоправните договори (Muszyński, 2020).

В заключение **нестандартните служители търпят по-голяма икономическа несигурност с ограничен достъп до социална закрила**. Според Европейската комисия нестандартните работници обикновено имат същия законоустановен достъп до повечето схеми за социални помощи, както при стандартните договори, макар че често това не се отнася за определени категории служители (напр. случайни служители, служители на повикване, трудовите договори чрез агенция за временна заетост, за посредничество, гражданскоправни договори или договори за нула часа). Освен това поради непостоянните периоди на осигуряване или недостатъчния брой работни часове нестандартните работници често срещат трудности в своите страни при изпълнение на условията за допустимост за получаване на обезщетения от осигурителни схеми (European Commission, 2017a).

България

В България изследователският екип идентифицира няколко двигателя на законодателните промени в трудовото и социалноосигурителното законодателство, фокусирани (в известна степен) върху новите форми на заетост, а именно:

- стремеж към осигуряване на достоен живот на българските граждани;
- стремеж към справяне с недекларирания труд;
- облекчаване на бъдещия товар върху осигурителната система

На базата на сравнително неголям брой изследвания по темата (ЦИР – 2012г., БИТСП -2019г.) могат да се направят следните изводи:

Част от новите форми на заетост се прилагат в българските предприятия, но все още не са достатъчно популярни. Изследванията показват, че има добри перспективи за тяхното по-широко разпространение. Мениджърите, макар, че все още не са достатъчно информирани за тях, имат готовност да приложат тези форми на заетост. Според тях ефектите от прилагането на тези форми на заетост са достатъчно значими за фирмата: по-ефективно се използват човешките ресурси, повишена е мотивацията на служителите, оптимизирани са разходите за труд, повишена е ефективността и производителността, намалява текучеството, разширяване на кръга от кандидати



за дадена позиция, намаляване на стреса, по-висока продуктивност, понижаване на офисните разходи.

Недостатъчната (а при някои форми на труд - пълната липса) на нормативна уредба поражда у много мениджърите сериозни опасения при прилагането на тези форми на труд, главно поради: рисковете от сигурност на информацията, затруднено управление и комуникация с персонала, слаба информираност за нуждите от квалификация и обучение. Според тях отсъствието на подходящо законодателство превръща самодисциплината в основното качество, което служителите трябва да притежават, за да се справят успешно със задачите си, в условията на новите форми на труд.

Според участниците в проучванията гъвкавите форми на заетост, в т.ч. и работата от разстояние имат важно значение за повишаване на заетостта, нарастване на ефективността на пазара на труда и оттам за повишаване на конкурентоспособността на предприятията и икономиката като цяло.

Според изследователския екип допълнителен тласък към разширяване на използването в България на „новите форми на труд“ оказват съдържащите се в тях възможности за :

- реструктуриране на работните места (особено в малките и средните предприятия) при значителна икономия на разходи за наем на големи офис площи; за транспорт на работниците и служителите; за паркиране;
- намаляване на недостига на определени категории специалисти - източниците на свободна работна ръка вече не са ограничени в даден географски район или дори държава, което води до увеличаване на достъпа до по-квалифицирани работници;
- спестяване на времето, изгубено за пътуване до работното място, на неудобствата и стреса;
- намаляване на разходите при кризи - работата не се нарушава при лошо време, наводнения, пожари, стачки и транспортни аварии и т.н.;

Потенциалът на тези възможности за повишаване на конкурентоспособността на българската икономика е сериозна причина да се търсят адекватни нормативни регулации, за да не попаднат новите форми на заетост в „сивата“ зона на пазара на труда.

Предизвикателства пред регулирането на „новите форми на труд“

Очертаните по-горе мегатенденции, съпоставени с двигателите на законодателните промени в трудовото законодателство в европейските страни и на равнището на ЕС, поставят определени предизвикателства пред регулирането на „новите форми на труд“.

Тези предизвикателства могат да бъдат обобщени в две евристични съждения, чиято логика и аргументи са представени в (Нейков, 2007):



- Основният мотив у **работодателя**

да се стреми към прилагането на „нови форми на труд“ е **да получи максимум труд срещу минимум цена**; докато

- Основният мотив у **работещия** да се стреми към прилагането на „нови форми на труд“ е **да постигне** задоволително за себе си **решение на дилемата сигурност или свобода**.

Срещането на тези два мотива със заобикалящия свят (мегатенденциите) и мотивацията на законодателя (двигателите) поражда определени, и в преобладаващата част от случаите, сложни взаимовръзки и казуси.

Определянето дали дадено лице, извършващо работа, попада в обхвата на понятието „служител“ се превръща в особена трудност поради сложността на трудовите договорености в сивия сектор между заети и самостоятелно заети лица (Schoukens & Barrio, 2017). Подобна трудност в момента е приложима и към определението за това, що е „работодател“ и дали трудовите взаимоотношения могат да бъдат рамкирани единствено под формата на трудов договор. Към момента тези предизвикателства не могат да бъдат решени на ниво Европейски съюз, тъй като заетостта и социалната политика попадат в прерогативите на националната държава. Държавите-членки, от своя страна, също изпитват затруднения при регулирането на „новите форми на труд“ с оглед на размиването на границите между понятията.

С цел да осигури по-стабилна дефиниция на концепцията за трудовите правоотношения и да гарантира нейната защита, Международната трудова конференция, в своето 95-то заседание през 2006 г. издава Препоръка 198 (International Labour Office, 2006). В нея са идентифицирани основните, най-характерни черти, идентифициращи трудовото правоотношение.

Основният елемент на трудовите правоотношения е **личната подчиненост на служителя спрямо работодателя**. Подчинението традиционно бива дефинирано като контрол и напътстване на служителя от работодателя.

Свързана с този елемент на подчиненост е втората характеристика – **двустранният характер на трудовото правоотношение**, който произтича от договорния му характер.

На трето място, в някои държави е налице още една, допълнителна характеристика, отнасяща се до отношението работодател-служител, а именно **взаимността на задълженията**. Този аспект обикновено се разбира като задължение на служителя да е на разположение за работа, а на работодателя да осигури работа на служителя.

Четвърто, **възнаграждението се изплаща срещу работа, извършена в полза на работодателя**. С други думи, служителят предоставя труда си (престира работната си сила) за определен период, срещу което получава възнаграждение, като компенсация за извършената в полза на другата страна работа.



Това води до петата

характеристика на понятието, а именно **икономическата зависимост на служителя от работодателя**, тъй като в „класическия“ случай трудовото правоотношение е основният източник на доход за служителя, заради което той не е в състояние да прехвърля рискове, например свързани с недостатъчност на възнаграждението или липса на работа, върху други правоотношения.

Шесто, **работата обикновено се извършва в помещенията на работодателя**. Това е характеристика, която произтича от фордисткия индустриален модел, на който се основават стандартните трудови правоотношения. Това, обаче, е оспорван елемент. На практика, в държави като **Франция** и **Белгия** фактът, че работата се извършва извън помещенията на работодателя, сам по себе си не променя статута на заетостта (въпреки че работата в помещенията на работодателя се ползва с по-голяма защита).

Друго голямо предизвикателство е как в различните държави се тълкуват и дефинират основните участници в трудовото правоотношение, както и самото то.

В **Литва**, например, преди разглеждането на задълженията на страните по трудовото правоотношение, **Литовският кодекс на труда** предоставя дефиниции на тези страни - „работодател“ и „служител“. Според него „**служител**“ е физическо лице, което се задължава да изпълнява работна функция срещу възнаграждение съгласно трудов договор с работодател. Лице, което притежава работоспособност (способността да има права и задължения за заетост) и дееспособност (способността да придобива право на заетост и да създава трудови задължения чрез собствените си действия), може да бъде служител.

От друга страна, „**работодател**“ е лице, в чиято полза и в подчинение на което, по силата на трудов договор, физическо лице се е задължило да изпълнява работна функция срещу заплащане. Работодателят може да бъде юридическо лице под юрисдикцията на Република Литва, което притежава работоспособност и дееспособност, отдел (клон, представителство) на юридическо лице или друга форма на организация под юрисдикцията на чужда държава, регистрирана на територията на Република Литва, или физическо или юридическо лице, друга форма на организация, отдел (клон, представителство) на юридическо лице или друга форма на организация или група от такива лица под юрисдикцията на чужда държава. Новият Кодекс на труда на **Литва** предоставя дефиниция също и на „**трудов договор**“ и „**подчиненост**“. „**Трудов договор**“ е споразумение между служителя и работодателя, по силата на което служителят се задължава да изпълнява трудова функция в полза и в подчинение на работодателя, като работодателят се задължава да изплаща възнаграждение за това. **Подчинението** на работодателя означава изпълнение на дадена трудова функция, когато работодателят има право да контролира или управлява целия работен процес или част от него, и служителят се подчинява на инструкциите на работодателя и действащите на работното място правила и процедури. Вследствие от това,



възможните търговски, финансови или индустриални рискове, които могат да възникнат при изпълнението на работната функция, се поемат от работодателя.

Така изложените тенденции, двигатели на законодателни промени и предизвикателства пред регулирането на „новите форми на труд“, обусловиха категоризирането от изследователският екип на „новите форми на труд“ в две групи:

- „Нови форми на труд“, попадащи извън трудовото законодателство; и
- „Нови форми на труд“, попадащи частично или изцяло в трудовото законодателство.

Това групиране отразява текущото разбиране и аргументация за „новите форми на труд“ (включително съдебна практика) на законодателите, съда и академичните експерти в редица страни и на международно ниво. Тази класификация позволи на изследователския екип по настоящата поръчка да се концентрира върху „новите форми на труд“, попадащи частично или изцяло в трудовото право, и да обследва тяхното регулиране в Европейския съюз и, по-конкретно, в държавите, които са предмет на настоящата поръчка. Въпреки това „новите форми на труд“, попадащи извън трудовото законодателство, са разгледани накратко в следващата секция от доклада. Това е направено с цел да бъде идентифицирано текущото им състояние и то да послужи като мотивация за бъдещи законодателни промени, които засега остават извън предмета на поръчката, тъй като не касаят трудовото законодателство.

„Нови форми на труд“, попадащи извън трудовото законодателство

В настоящата секция са разгледани „новите форми на труд“, попадащи извън трудовото законодателство, а именно:

- **Работа чрез онлайн платформа** („гиг“ икономика, краудсорсинг);
- **Работа по портфолио**; и
- **Съвместна заетост в частта заетост чрез организации-майки и коуъркинг⁴.**

Истината е, че някои стари проблеми отново привличат вниманието и придобиват значимост във времената на (дигиталната) трансформация на работата. Може да се каже, че от правна гледна точка понятието „работа чрез онлайн платформа“ дори не съществува. На първо място, вариантите за извършване на работа с използването на дигитална среда значително се различават един от друг. Например платформата Amazon MechanicalTurk разчита на работа единствено във виртуална среда, докато TaskRabbit „раздава“ задачи, които трябва да бъдат извършени във физическия свят. Докато фокусирането върху „канала за разпространение“ е удобно за академични цели (въпреки, че това не е правен критерий за разграничаване), регулирането на работата, опосредствана от

⁴ В (Eurofound, 2015) съвместната заетост обхваща три специфични „нови форми на труд“ – заетост чрез организации-майки, коуъркинг и кооперативи. В същия доклад от описанието на понятията става ясно, че съвместната заетост чрез организации-майки и коуъркинг инициативи се отнасят единствено до самостоятелно заети лица.



приложения или платформи, като напълно уникална категория, изискваща нови понятия, нови концепции, нови регулации, следва да се избягва. Според експерти създаването на специфично законодателство за регулиране конкретно на работата чрез онлайн платформи не носи особен смисъл, особено в областта на трудовото право (De Stefano & Aloisi, 2018).

В отделните държави има редица съдебни постановления, които не успяват еднозначно да класифицират работещите чрез дигитални платформи като служители, а взаимоотношенията им с платформите като трудови правоотношения. Описание на множество такива случаи могат да бъдат намерени в книгата „Нови форми на заетост: настоящи проблеми и бъдещи предизвикателства“ с редактори Jerzy Wratny, Agata Ludera-Ruszel (стр. 140-147, 163, 330) или Съдебно решение 6622665 CV EXPL 18-2673 от 23.07.2018 и обяснение към него⁵ по дело на няколко души, работили чрез платформата за доставка на храна Deliveroo, срещу Deliveroo, както и много други, някои от които са разгледани по-надолу в доклада.

От гледна точка на осигурителното законодателство, основните предизвикателства на икономиката на платформите са липсата на социална сигурност за работещите чрез дигитални платформи, както и фискалната устойчивост на системите за социално осигуряване. Фискалната устойчивост на системите за социално осигуряване е застрашена не само от недостатъчното социално осигуряване на работещите чрез дигитални платформи (особено на тези в напреднала възраст), което може да доведе до увеличаване на разходите за социално подпомагане от държавата. Освен това работата в дигитална среда благоприятства и сенчестата икономика и неформалното полагане на труд; възникват нови групи „невидими“ работници, които нямат принос към системата за социално осигуряване (Chesalina, 2018).

Съществуването на „феномена на уберизацията“ (*uberisation*), като най-популярния израз за работещите чрез дигитални платформи, се наблюдава в редица държави и далеч надхвърля модела на компанията за частен превоз на пътници, присъствайки в редица други сектори за услуги по поръчка, особено в тези, които са опосредствани от приложения. Уберизацията представлява опосредстване на предоставянето на определени персонални услуги от дигитална платформа на търговец. Услугата се предоставя от лице, което не работи на трудов договор за компанията – собственик на платформата. Компанията не е нито кооперация с нестопанска цел, нито предоставящо услуги търговско дружество, а представлява посредническа платформа между лицата, които желаят да предоставят услугата и потребителите на услугата. Тази посредническа платформа, обаче, не само определя цената, условията на плащане и стандартите за предоставяне на услугата, но и получава плащанията от клиентите, заплаща на лицата, които предоставят услугата и получава печалба. Тази връзка между предоставящия услугата, потребителя (клиента) и посредническата платформа/ приложение поставя предизвикателства пред конвенционалните правни категории на трудово законодателство. Действащото в продължение на цяло хилядолетие

⁵ Разяснението е достъпно на следния адрес: <https://elw-network.eu/dutch-court-deliveroo-rider-self-employed-worker/>



трудова законодателство в подобни

случаи проявява тенденции към опит да насърчава правната регулация на такива дейности чрез правната форма на трудово правоотношение. Проблемът е, че типичният елемент на подчинение, характерен за трудовото правоотношение, изглежда не е налице в отношенията между предоставящите услуга и онлайн платформите. Това е така, защото компанията-собственик на платформата нито налага времева рамка за извършването на работата от работника, нито предоставя на работника необходимото оборудване за предоставянето на услугата (оръдието на труда) (Rodrigues de Freitas Júnior & Raduan da Silva, 2017).

По мнение на експерти, **Европейското рамково споразумение за работа от разстояние**, подписано от социалните партньори през юли 2002 г., не може да бъде приложено към тези модели, поне на теория, тъй като концепцията му е проектирана в контекста на трудов договор / правоотношение. Почти същото важи и за **Директива 91/383/ЕИО** за допълнение на мерките за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работното място на работниците на срочно трудово правоотношение или временно трудово правоотношение. Спорният момент по отношение на включването на работещите чрез онлайн платформи в приложното поле на гореспоменатите юридически текстове се основава на тълкуването на правния статут на работника, тъй като тези отношения не са квалифицирани като трудов договор или договор, който поражда трудово правоотношение. В държави като **Испания, Нидерландия и Великобритания работещите чрез онлайн платформи обаче са длъжни да се регистрират в данъчните служби / социалноосигурителните фондове**. Освен това тези работещи са длъжни да водят отчет за реализираните чрез платформи приходи и да проследяват разходите си. Във **Франция** регистрацията също е задължителна, а осигурителните разходи се приспадат при изчисление на данъците. В други държави, като **Германия и Италия**, работещите не са длъжни да се регистрират, когато предоставят услуги чрез платформи за съвместна работа (De Stefano & Aloisi, 2018).

Още през 2008 г. Парламентарна резолюция препоръчва „да се проучи доколко **Директива 2008/104/ЕС** за работа чрез агенции за временна заетост е приложима за конкретни онлайн платформи, тъй като не е ясно дали документът касае цялостната система от форми за съвместна работа, включително онлайн платформите. В резолюцията се пояснява, че **много посреднически онлайн платформи [са] структурно подобни на агенциите за временна заетост**, тоест създаващи тристранни договорни отношения между временно зает/работещ чрез платформа, агенция за временна заетост/онлайн платформа; потребител/клиент“. Изследователи предлагат аналогично тълкуване с фокус преди всичко върху работата, базирана на знания, обменена чрез дигитални платформи. Тогава в случай, че наистина е неоспоримо, че отношенията между участниците могат да бъдат описани като тристранни и ролята на платформата може да се оприличи на ролята на „брокер“ пълноценното или автоматично прилагане на **Директива 2008/104/ЕС** би породило проблеми. В интерес на истината трябва да отбележим, че правомощията за наблюдаване и контролиране извършването на работата понякога се поделят между крайните потребители (физически лица, семейства или фирми) и платформите, които свързват професионални или не доставчици на услуги с клиентите.



Въпреки, че все още е голямо

изключение, националните трудовоправни режими постепенно започват да третират работата в дигитална среда. Пример за това може да се открие във **френския Кодекс на труда** (*Code du Travail*), където с реформа от **2016 г.** е **въведено понятие за „работещи чрез платформи“** (*Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relationship par voie électronique*). **Членове L7342-1 – L7342-6 от Кодекса гарантират основните права на заетост на тези работници, включително относно създаването и участието в синдикални организации и колективно трудово договаряне.** Платформата е задължена да покрива разходите за социално осигуряване на служителите (самонаетите лица), чийто оборот е равен или по-голям от 13% от годишния таван на социалното осигуряване. Тези разходи могат да бъдат споделени и между няколко платформи, в случай че работникът достигне ограничението на доходите за всяка от тях (Unterschütz, 2020).

Интересна инициатива след протести на шофьори в **Италия** е **Закон № 9858 от 15.06.2018 г.** на регионалното правителство в **Лацио** относно **„Правила за защита и безопасност на цифровите работници“** (*„Norme per la tutela e la sicurezza dei lavoratori digitali“*), приет от Регионалния съвет. Законът обхваща голяма група **работещи в дигитална среда**, които са **дефинирани в член 2** като „(...), [хора] които независимо от вида и продължителността на трудовото правоотношение предоставят своята услуга на компанията, наричана по-нататък цифровата платформа, която организира дейността с цел да предостави услуга на трети лица чрез използването на компютърно приложение, като определя параметрите и цената на услугата“. Законът не определя дали работещите чрез платформи са служители или принадлежат към друга категория. Вместо това налага поредица от задължения на платформите и определя правото на работещите на безопасни и здравословни условия на труд. Платформата има ангажимент за осигуряването на работещите срещу злополуки, професионални заболявания и щети, нанесени на трети лица. Предвидени са и мерки за психофизическата защита на работника, поддръжката на служебните превозни средства и обучение по безопасност. Платформата покрива и осигуряването за майчинство и бащинство. По отношение на **възнаграждението, забранено е договарянето на възнаграждение за единица изработка (норма). Изисква се да има връзка между възнаграждението и минималната часова ставка**, определена от колективните трудови договори, подписани от представителните синдикати. **Платформата следва да осигурява обучение и да представя ясни и прозрачни условия на труд.**

В настоящия доклад приравняваме работата чрез онлайн платформа на **работата по портфолио**, тъй като работата по портфолио е най-характерна за креативната и рекреативната индустрия, съответно е опосредствана от онлайн сайтове за търсене и предлагане на услуги. По тази причина класифицираме и работата по портфолио като „нова форма на труд“, попадаща извън обхвата на трудовото законодателство.

В допълнение, **съвместната заетост** чрез организации-майки и коуъркинг инициативи се отнася единствено до самостоятелно заети лица. Това означава, че тази „нова форма на труд“ носи всички рискове, присъщи на самостоятелно заетите, за хората, които ги практикуват. Те обаче по



дефиниция не попадат в рамките на българското трудовото законодателство, тъй от формално-правна гледна точка самостоятелно заетите (или упражняващите „свободни“ професии) имат статут, различен от правния статут на „физическото лице“, което е страна по трудово правоотношение. Към тази нова форма на труд е неприложима и правната фигура на т.нар. „групов“ трудов договор, сключен по реда на чл. 61, ал.3 от КТ. Това е така защото Кодекса на труда, въпреки че създава възможност трудов договор да се сключи с група от лица чрез упълномощен от тях представител, не променя изискването за статута на наетите работници – а именно „физически лица“.. Затова техните характеристики няма да бъдат разглеждани.

Важно е да се спомене, че във **Франция** съществува нейно собствено атипично трудово правоотношение – френските „организации-майки“ (*portage salarial*), чието регулиране е било вдъхновено, както от правилата за срочна работа, така и от правилата за временна работа чрез агенция. Тази система може да бъде определена като набор от договорни взаимоотношения между организация-майка, независим изпълнител и организация-клиент. При тази система се сключват два договора - договор за услуги между организацията-майка и организацията-клиент, и договор за временна заетост между независимия изпълнител и организацията-майка. Когато независимият изпълнител извърши услугата, организацията-клиент плаща хонорарите на организацията-майка, която впоследствие плаща трудово възнаграждение на независимия изпълнител. *Portage salarial* се счита за полезен механизъм за тези, които полагат труд извън основната си форма на заетост, но които не желаят да прекратят текущия си трудов договор, например мениджъри и консултанти по човешки ресурси, (тук наричани мениджъри). Когато мениджърът полага труд за втора фирма, той не се категоризира като независим работник, а като служител на организация-майка. *Portage salarial* е иновационна система за временна заетост, която понякога се нарича междинна форма на заетост между самонаемането и обичайния трудов договор (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Както е посочено в изследването на случай на Eurofound (Eurofound, 2016) за Франция, съвместните работници в организации-майки работят по силата на два типа договори. Първият тип е трудовия договор, или *contrat de portage*, подписан между организацията-майка и съвместния работник. Договорът е предмет на общото трудово законодателство и може да бъде срочен или безсрочен. В първия случай договорът се отнася за едно единствено възлагане на предоставяне на услуга. Броят изработени часове (на пълен или непълен работен ден), размерът на възнаграждението и условията на труд се договарят между съвместния работник и организацията-клиент, като след това се вписват в трудовия договор. Безсрочен договор се подписва, ако съвместният работник планира да извършва повече от една услуга или няколко услуги последователно. В такъв случай към договора се подписват анекси за всяка възложена услуга, като се посочват нейните условия. Договорите са изцяло гъвкави, като няма минимален брой часове и няма гарантирано трудово възнаграждение, ако съвместният работник няма възложена услуга.



Вторият вид договор се подписва

между организацията-майка и организацията-клиент. Договорът посочва естеството на услугата, броя на часовете за консултации (ако е приложимо) и цената, както и друга подходяща информация. Цената се договаря директно от съвместния работник.

За организацията, която действително използва труда на съвместния работник, ситуацията е доста по-различна от тази с наемането на служител от агенцията за временна работа или независим консултант. Основната разлика е правна: договорът, подписан от организацията-клиент, не е трудов договор *per se*, а търговски. Няма връзка на зависимост между тази организацията и съвместния работник, както и няма влияние върху разходите за заплати. В случай на конфликт спорът би бил търговски, а не трудов. За разлика от временния работник, съвместния работник няма връзки на подчинение с организацията-клиент. Съвместният работник трябва да спазва договора и условията на работа, които са подробно описани в него, но не трябва да спазва допълнителни условия, които не са посочени в договора. За разлика от временния работник, съвместните работници сами договарят съдържанието на договора вместо чрез организацията-майка, като договорът трябва изрично да посочва съвместния работник.

За съвместните работници основното предимство на тази форма на заетост е достъпът до правата и обезщетенията, предоставяни от системата за социално осигуряване за работниците с трудови правоотношения, като болнични, отпуск по майчинство, обезщетение за безработица и пенсия. Високото ниво на социална защита, осигурявано от този режим, е една от основните причини хората да избират организации-майки, заедно с предимството на това, че те се занимават и с документите (Независимите работници и самонаетите лица имат много по-неизгодна система за социално осигуряване за независими работници) (Eurofound, 2016).

Според **Европейския икономически и социален съвет съществува нужда от изясняване правата** на работещите при несигурни и променливи правоотношения, **по редица параметри, в това число работно време, колективно договаряне, свобода на сдружаване, информирание и консултиране, адаптиране на умения, почивки, право на социална закрила чрез осигуровки и обезщетения, право на оспорване на несправедливи управленски решения / потребителски оценки / фактически неправомерно уволнение, право на отказ без неустойка от работа с твърде кратък срок, справедливо възнаграждение и право на възнаграждение за свършена работа, независимо от юридическата форма, в която бъдат „облечени“ правоотношенията в тези „нови форми на труд“, попадащи извън обхвата на трудовото законодателство (Европейски икономически и социален съвет, 2016).**

Като отправна точка за изясняване на подходящите права биха могли **да се вземат правата на самонаетите лица на социална закрила**, които да бъдат сравнени в контекста на съществуващото законодателство в няколко европейски страни.



Например **Германия, Франция,**

Италия и Испания са категоризирани от Eurofound (Eurofound, 2015) като **държави, в които има отделни схеми за защита на самостоятелно заетите лица**. Положението по отношение на **достъпа до отделни форми на социална защита** за самонаетите лица остава доста **разнородно**, дори в рамките на тези четири държави (вж. таблица Законово осигуряване на социална закрила на самонаетите работници в държавите-членки на ЕС в края на доклада). В **Германия** съществуват някои форми на социална защита за всички работници (Eurofound отбелязва, че това се отнася за разходите за здравеопазване и дългосрочни грижи, и за семейните обезщетения). Спасова и др. (Spasova, Ghailani, & Vanhercke, 2017) отбелязват, че за други обезщетения само някои категории самонаети лица са обект на задължително осигуряване (те дефинират „зависими самонаети лица без служители“), докато други категории имат право на отказ от осигуряване. **Самонаетите лица имат право да се откажат от здравна защита и да получат частна застраховка**. Осигуряването за безработица за самонаетите лица в **Германия** е по избор, а **обезщетения могат да се получават при условие, че доброволно са правени вноски за период от най-малко 12 месеца**.

Във **Франция** самонаемането и съответните категории предприемачество са добре регламентирани. В резултат на това съществуват множество, добре уредени форми на социална закрила за различни категории самонаети лица. Някои форми на социална закрила са достъпни за всички работници като част от системата за социално осигуряване - това включва **здравеопазване, пенсии и семейни помощи**.

В **Италия** самонаетите лица **имат ограничен достъп до защита**. Някои категории самонаети работници (например икономически зависимите самонаети) имат задължително осигурително покритие и достъп до обезщетения за безработица. Тези групи също получават здравни грижи и отпуск/болничен за майчинство, както и обезщетения при трудови злополуки, при условие, че отговарят на критериите за допустимост. В други области (например отпуск по болест) покритието за самонаетите лица е силно ограничено.

В **Испания**, както отбелязват от Eurofound, **самонаетите лица са защитени в редица ключови области, по-специално здравеопазването и майчинството, семейните обезщетения, инвалидността и пенсиите**. Същевременно други направления (трудова злополука, обезщетения за болест, отпуск по майчинство, осигуряване за безработица) са доброволни по своя характер и прилагането им е сравнително ограничено.

Полша е категоризирана като държава-членка, **в която за самонаетите лица няма специфична закрила, за сметка на някои елементи на универсалното осигуряване**. Тази универсалност се открива **в областта на здравеопазването и на семейното подпомагане**. Обща схема за социална закрила обхваща самонаетите лица по отношение на пенсии и безработица. Всяка допълнителна форма на осигуряване е по избор и самонаетите лица могат да се включат в нея. **Великобритания и България** се разглеждат като държави-членки, в които има много ограничена социална закрила за самонаетите лица. В **България** самонаетите, наречени също



самоосигуряващите се лица, са

задължително осигурени само за инвалидност поради общо заболяване, за старост и за смърт (чл. 4, ал.3 от КСО). По свой избор могат да се осигуряват и за общо заболяване и за майчинство (чл. 4, ал. 4 от КСО).. По подобен начин във **Великобритания социалната закрила за самонаетите лица е много по-ограничена, отколкото в много от другите държави-членки**, като самонаетите имат достъп само до обезщетения за безработица. За повече информация относно покритието на съответните схеми, вижте (Forde, et al., 2017).

„Нови форми на труд“, напълно или частично попадащи в обхвата на трудовото законодателство

В настоящата секция са разгледани „новите форми на труд“, попадащи напълно или частично трудовото законодателство, а именно:

- **Споделяне на служители;**
- **Споделяне на работно място;**
- **Временно (срочно) управление;**
- **Случайна работа (още работа на повикване*⁶, прекъсваща работа);**
- **Мобилна работа;**
- **Работа чрез ваучери*⁷; и**
- **Съвместна заетост, в контекста на кооперациите⁷.**

За да поставим настоящата секция от доклада в подходящ контекст, следва да отбележим, че само няколко европейски държави са приели изрично законодателство за регулиране на и справяне с проблемите, произтичащи от появата на икономиката на сътрудничество. **Моделът е находчив по своя характер и евентуална неправилна намеса може да провокира преждевременното му задушаване.**

Същото се отнася и за „новите форми на труд“, попадащи в обхвата на трудовото законодателство. **Следователно, преди да се предложат универсални или по-скоро хоризонтални регулаторни схеми за тези „нови форми на труд“, е полезно и важно да се оценява целесъобразността на вече съществуващото трудово законодателство (De Stefano & Aloisi, 2018). Например, според Европейския парламент (European Parliament, 2017), държавите-**

⁶ Тези „нови форми на труд“, които попадат частично в обхвата на трудовото законодателство са маркирани със звезда (*). Оценката, че тези форми попадат частично в обхвата на трудовото законодателство се основава на класификацията, направена в доклада „Анализ на очакваните промени в организацията на труда в България, породени от нововъзникващите „нови форми“ на труд“, изготвен по Дейност 1 по проект BG05M9OP001-1.025-0001 „Бъдещето на труда“.

⁷ Съвместната заетост е включена като форма на труд, попадаща в обхвата на трудовото законодателство заради определението на една от нейните подформи – кооперативите – което е дадено от Eurofound (Eurofound, 2015), а именно: **кооперациите** са съвместно притежавани и демократично управлявани организации, характеризиращи се с интензивно сътрудничество между членовете му в областта на производството, маркетинга и стратегическото управление.



членки следва да се насърчават да

„засилят прилагането на съществуващото законодателство“ с използването на всички налични инструменти. Според редица изследователи „трябва да се намерят методи за прилагането на съществуващите европейски директиви и националното законодателство за тези форми на работа“ (Valenduc & Vendramin, 2016). **Този подход е използван като основа за настоящата разработка.** Там, където има неясни положения в българското законодателство, както и добри юридически практики, специфични за „новите форми на труд“ в други държави-членки на Европейския съюз, те са разгледани подробно.

Анализ на нормативната уредба в областта на трудовото законодателство, включително безопасност и здраве при работа

Настоящата секция от доклада навлиза в анализа на трудовото законодателство по отношение на „новите форми на труд“ както в България, така и в другите анализирани страни от Европейския съюз. Нормите по отношение на „новите форми на труд“ са представени последователно спрямо областите, които са предмет на настоящата поръчка, а именно:

- Основни задължения на страните по трудово правоотношение;
- Възникване, деклариране, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение;
- Работно време, почивки и отпуски;
- Безопасност и здраве при работа;
- Трудова дисциплина;
- Заплащане на труда;
- Трудови злополуки и професионални болести;
- Социален диалог;
- Имуществена отговорност и видове обезщетения;
- Контрол по спазване на трудовото законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа;
- Други области, които могат да бъдат повлияни от въвеждането на „нови форми на труд“ по преценка на Изпълнителя.

За всяка една от областите са представени българските и чуждестранните норми, които са разграничени по „нова форма на труд“, където това е възможно и целесъобразно. Преди началото на анализа на всяка област има кратко въведение, в което са описани релевантни положения от българското и чуждото законодателство, които касаят цялата област на трудовото законодателство, а не само конкретна „нова форма на труд“. Там, където са налице само общи законови положения и/или съдебна практика, но не и разграничение по форми на труд, „новите форми на труд“ не са разглеждани самостоятелно.

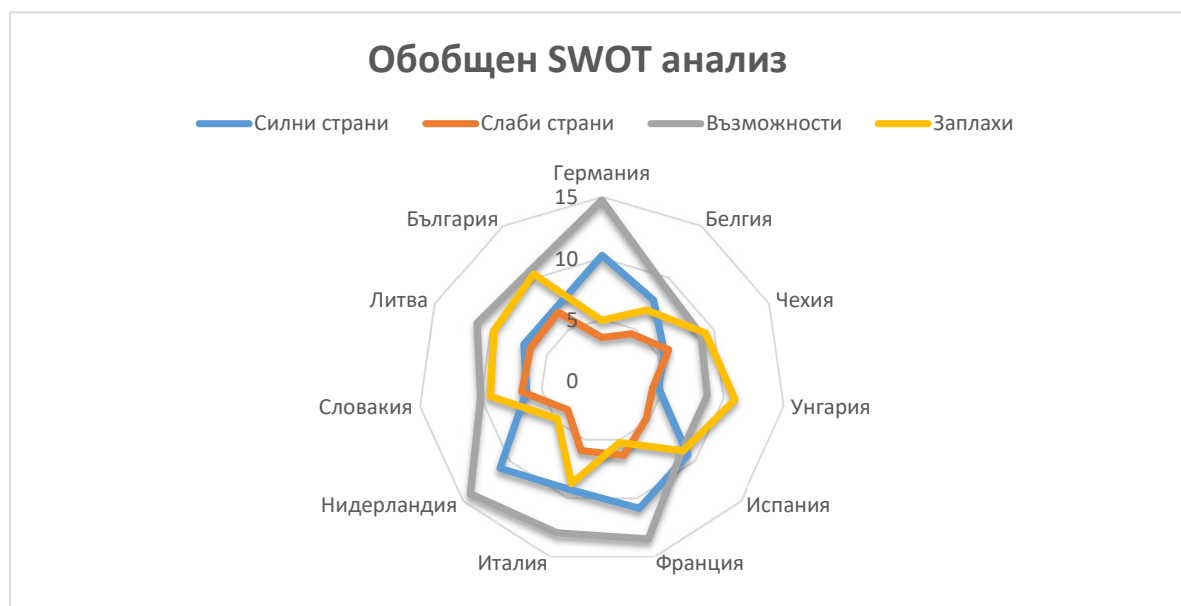
Така например промените в Кодекса на труда на **Литва** през 2016 г. по същество представляват ремонт на структурната реформа на трудовото законодателство, извършена през 2002 г. Новите промени са „горизонтални“ и целят разграничаване на трудовото правоотношение



(по размер на работодателя, вид на заетостта, доход на служителя). В помощ на това разграничаване и в допълнение към вече съществуващите видове трудови договори (безсрочен, срочен, договор с агенция за временна заетост) е добавена цяла нова група – договор за обучение на работно място два типа нови договори за стаж, договор за непредвиден обем от работа („минимум 8 часа“), договор за работа по портфолио (наречен „на базата на проект“), споделяне на работно място и споделяне на служители, договор за сезонна работа. Очакванията са тези специални правила относно сключването, действието и прекратяването на тези договори да увеличи мотивацията на страните да използват законово, подходящо и прозрачно решение за оформяне на отношенията си (Davulis, 2017; Литва, 2017).

В **Италия**, като част от усилията на пазара на труда да се утвърди „гъвкавата сигурност“ (*flexicurity*), през последните две десетилетия се очертават две основни тенденции, свързани с нетипичната заетост. От една страна се влагат усилия да се улесни използването на нетипични форми на заетост, докато, от друга, законодателят все още разбира безсрочния трудов договор като „стандартен“, а оттам и като отправна точка за „либерализиране“ на трудовото правоотношение (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Преди да разгледаме нормативната уредба във всяка от областите, е важно да разгледаме слабите страни и външните възможности и заплахи от прилагането или неприлагането на специални норми, регулиращи „новите форми на труд“. За тази цел са изградени матрици за оценка, които вземат предвид контекста във всяка от анализирани държави, включително България. Резултатът от анализа показва следното (вж. Фигура 3 Обобщен SWOT анализ по-долу):



Фигура 3 Обобщен SWOT анализ

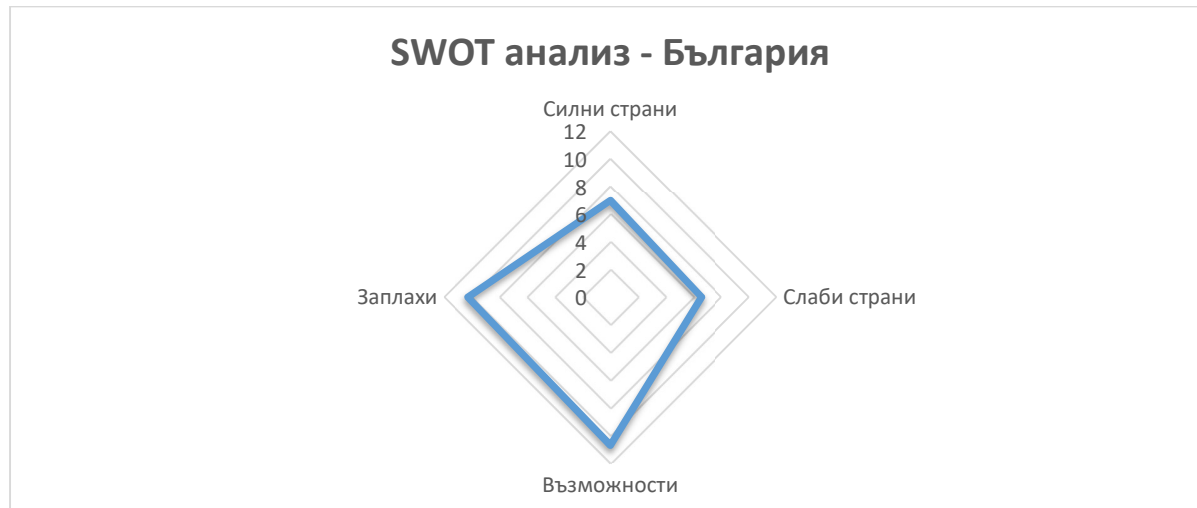


На база на събраната информация, страни като Германия, Нидерландия, Франция и Италия имат най-големи възможности за допълнителна адаптация към „новите форми на труд“ (т.е. прилагане или неприлагане на „новите форми на труд“), като същевременно Германия, Нидерландия и Франция са изправени пред най-малко заплахи.

Ситуацията в Унгария и Чехия е значително по-различна, като заплахите имат превъзходство – поради особености на тяхната трудовоправна система и нагласите на различни обществени актьори.

Силните и слабите страни, възможностите и заплахите в Литва, Словакия и България се балансират в значителна степен. Това означава, че при изграждането на стратегии за навлизане на „новите форми на труд“ следва да се вземат предвид почти всички фактори. Подобен резултат би могъл да се обясни с това, че в тези държави „новите форми на труд“ навлизат или са в процес на навлизане по-късно в сравнение със страни като Германия, Нидерландия и Франция.

Картината в България е доста любопитна, както е видно от Фигура 4 SWOT анализ – България по-долу. Към настоящия момент силните и слабите страни се намират в относителен баланс, което е валидно и за възможностите и заплахите. Относителен превес обаче имат силните страни и възможностите. По тази причина в момента е удачно да се преследват S–O стратегии, а именно да се преследват възможности, които пасват на силните страни. Същевременно в никакъв случай не бива да се negliжират слабите страни и външните заплахи, тъй като те могат да се превърнат в стопиращ фактор за реализацията на S–O стратегиите.



Фигура 4 SWOT анализ – България

С преценката за силните, слабите страни, възможностите и заплахите може да се пристъпи към анализ в отделните области, предмет на настоящата поръчка. Първата област, която ще анализираме са „Основни задължения на страните по трудово правоотношение“.



Основни задължения на страните по трудова правоотношение

Основна характеристика на трудовото правоотношение, която може да бъде открита във всички държавите и правни традиции, е **йерархичната власт или контролът на работодателите над служителите**. Тази власт се състои от три основни прерогатива: (1) правомощието на работодателя да възлага задачи и да дава едностранни заповеди и указания на служителите си; (2) правомощието на работодателя да проследява както изпълнението на задачите, така и спазването на дадените заповеди и указания; и (3) правото на работодателя да санкционира както неправилното или небрежно изпълнение на възложените задачи, така и всяко неподчинение на законно дадени заповеди и указания.

Наличието на йерархична власт, контрол и управленски прерогативи в трудовите правоотношения е традиционно установено - законово или чрез съдебна практика - като отличителен елемент на статута на трудова заетост за разлика от самостоятелната заетост и, съответно, като условие за защитата на труда в много юрисдикции. В **обичайноправните системи** релевантността на правомощията и прерогативите на работодателя се обозначава с понятието „**контрол**“, разгледано по-горе. Контролът, т.е. възможността да се направлява, наблюдава и санкционира работата, е един от основните тестове за определяне на съществуването на трудови правоотношения в страните с обичайно право.

Страните с гражданскоправни системи влагат смисъла на контрола в понятието „подчинение“. Италианският Граждански кодекс нарича служителите „*lavoratori subordinati*“ (подчинени работници) - лица, които работят „в зависимост от и под ръководството на“ работодател (чл. 2094). Френският Касационен съд счита, че ключовият елемент на трудовото правоотношение е „*lien de subordination*“ (връзка на подчинеността), т.е. „извършването на работа под ръководството на работодател, който има право да дава заповеди и указания, да контролира тяхното изпълнение и да санкционира неизпълнението на работата от своя подчинен [работник]“.

От една страна, това регулиране осигурява на работодателя едностранната власт да направлява, контролира и санкционира труда и, следователно, физическите и умствените дейности на хората. От друга страна, тази власт трябва да съгласува почти „феодалните“ прерогативи с уважението на човешкото достойнство на работниците, широко застъпено в демократичните общества, основани на принципите на равенството. За тази цел основна функция на регулирането на трудовите правоотношения е **рационализирането и ограничаването на управленските прерогативи**. Това е функция, която рискува да бъде negliжирана при опростено регулиране на труда, особено при някои от новите форми на труд, при които трудовият договор бива разглеждан като обикновена размяна на труд срещу заплащане и защитата на труда като опростена форма на защита на доходите на работниците от превъзхождащата власт на работодателите (De Stefano, 2018).



Във **Франция** определени

задължения произтичат от трудовия договор (независимо от съдържанието на конкретния договор). Например служителят трябва:

- да изпълнява лично и съвместно договорената работа в съответствие с инструкциите на работодателя;
- да спазва вътрешните разпоредби на работодателя (вътрешни правила);
- да действа лоялно спрямо работодателя и да не участва в нелоялна конкуренция.

Наред с другите задължения работодателят трябва:

- да осигурява договорената работа и средствата за извършването ѝ през установеното работно време;
- да гарантира, че работата се извършва в съответствие с Кодекса на труда и приложимите колективни трудови договори;
- да изплаща възнаграждение, съответстващо на извършената работа;
- да действа лоялно спрямо служителите (Croner-i, 2020).

В **Чешката република** задълженията на страните са, както следва:

- работодателят възлага работа на своя служител в съответствие с трудовия договор, изплаща му заплата или надница за извършената работа, създава условия за изпълнение на трудовите му задачи и спазва други условия на труд, определени в законовите разпоредби, трудовия договор или вътрешните разпоредби;
- работникът или служителят лично извършва работата съгласно трудовия си договор, в рамките на планираното седмично работно време, и спазва задълженията, произтичащи от трудовото му правоотношение;
- В рамките на договорените срокове работодателят представя на синдикалната организация доклади за започване на нови трудови правоотношения (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Възникване, деклариране, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение

Регулирането на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение не е претърпяло значителни промени в европейското законодателство по отношение на „новите форми на труд“. Нов момент в тази насока е **Директива (ЕС) 2019/1152** на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз. Интересен момент по отношение на директивата е, че в свое становище **Европейският икономически и социален съвет счита, че за ефективното прилагане на директивата е редно работниците да бъдат защитени срещу уволнение или други мерки с еквивалентен ефект**, което е тяхно право съгласно клаузите на директивата. При такива



обстоятелства е разумно служителят да
поиска от работодателя да **предостави в писмена форма основанията си за уволнението**
(Европейски икономически и социален съвет, 2018).

Наличие в българското законодателство

Общи положения относно възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.

Как изглежда уредбата на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение спрямо новите форми на труд, съгласно действащото българското трудово законодателство?

Тя има преобладаващо универсален характер за различните видове традиционни трудови правоотношения, както и за някои от новите форми на труд (доколкото те имат някаква откъслечна правна регулация).

Според Кодекса на труда на Република България, предоставянето на работна сила става въз основа на трудово правоотношение. Трудови са правоотношенията породени при предоставянето и използването на наемната работна сила предоставяна от едно физическо лице, работник или служител, на друго физическо или юридическо лице, работодател. Тези отношения се характеризират с определени основания, които пораждат възникването им и постъпването на работа, и със специфичното им съдържание – работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, трудова дисциплина и т.н. Основната форма на възникване на трудовото правоотношение е чрез трудов договор. Трудовия договор е винаги в писмена форма и се сключва между работодателя и работника преди постъпването на работа..

Основанията за възникване, изменение и прекратяване на трудовите правоотношения са определени от закона юридически факти свързани със създаването на индивидуалния трудов договор. Централно място в процеса на възникване, изменение и прекратяване заемат самостоятелните или съвместни волеизявления на страните.

Основно правило за трудовите правоотношения според българското трудово законодателство е, че договора винаги е в писмена форма. Писмената форма създава яснота и сигурност в трудовите отношения, като позволява на двете страни да изразят писмено своята воля относно сключването и съдържанието на трудовия договор. Той се подписва от двете страни като не е предвидено да се заверява нотариално. Кодекса на труда въвежда задължение за работодателя да връчи на работника или служителя екземпляр от подписания от двете страни трудов договор и копие от завереното от НАП уведомление за сключен трудов договор, преди постъпването на работа.

Началото на изпълнението на трудовия договор е постъпването на работа на работника или служителя. Кодекса на труда установява забрана за работодателя да допуска на работа работници



или служители, на които не е връчил екземпляр от подписания трудов договор и копие от завереното уведомление.

Българското трудово законодателство регламентира, че трудовото правоотношение има личен характер – т.е. уговорената трудова функция трябва да се изпълнява лично от служителя. Той е носителят на работната сила и не може да бъде заместен от друго лице при изпълнението на трудовата функция. При сключването на трудовия договор и за двете страни възникват насрещни права и задължения.

Всеки път, когато се сключи или прекрати трудовото правоотношение работодателят е длъжен да декларира тези обстоятелства, като уведоми за това Националната агенция по приходите (НАП). Процедурата за това е подробно разписана в Наредба №5 от 29.12.2002 г. По-различна е ситуацията при подаване на уведомление в случай на изменение на трудов договор. Това деклариране на новите обстоятелства е задължително само при изменение на трудовия договор, с което се променя длъжността и/или срокът на договора, както и при промяна на работното място на лицето в друго населено място, с която се променя кодът по ЕКАТТЕ на населените места (освен в случаите на командироване).

Изследователският екип споделя становището, че тези характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение са в значителна степен приложими и спрямо новите форми на труд. В подкрепа на тази позиция са и изразените становища от преобладаващата част от участниците в проведените фокус групи и дълбочинни интервюта в рамките на настоящия проект. Като отбелязваме, все още сравнително ниската популярност на новите форми на труд на българския пазар на труда, е коректно да посочим, че не бяха констатирани аргументирани възражения както срещу писмената форма на договаряне, така и относно процедурата за деклариране на трудовите договори

Споделяне на служители

Националното ни трудово право съдържа правна уредба, която по своеобразен начин може да регулира частично както общите, така и специфичните аспекти на формата на труд „споделяне на служители“. Основната характеристика на тази форма е възможността един конкретен служител да се наема от няколко работодатели за извършване на една и съща или сходна работа.

Съгласно чл. 111 от КТ служителят може да сключва трудови договори и с други работодатели за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство), освен ако не е уговорено друго в индивидуалния му трудов договор по основното му трудово правоотношение.

Една от особеностите на трудовия договор по чл. 111 от КТ е, че той може да бъде само договор за допълнителен труд. (В тази връзка в академичните среди, както и в практиката на Върховния касационен съд съществуват различни разбирания по въпроса - дали трудовия договор по чл. 111 от КТ може да съществува, ако съответния служител няма основен трудов договор.)



Философията на правната уредба

на трудовия договор за външно съвместителство се базира на автономното решение и избора на служителя. Именно той може да избере да извършва една и съща работа, за която има съответните умения и компетенции при различни работодатели.

Основната пречка, поради която правната уредба на чл.111 от КТ, не може да регулира в пълнота новата форма на труд „споделяне на служители“ е липсата на едно от водещите условия на тази форма на труд – необходимостта от координиране, съгласуване между група работодатели, да си „разпределят“ труда, от който те имат нужда и който може да им предостави конкретния служител. При „външното съвместителство“ служителят избира работодателите, с които ще сключи договор за допълнителен труд; докато при „споделянето на служителите“, работодателите се „обединяват“ за да ползват знанията, уменията и труда на избрания от тях служител.

Като имаме предвид популярността, както и дългогодишните традиции по прилагане на уредбата на трудовия договор за външно съвместителство, изследователския екип споделя мнението, че в това отношение е необходимо да бъде разширена разумната гъвкавост на пазара на труда чрез насърчаване на „споделянето на служителите“. За тази цел е целесъобразно създаването на подходяща правна среда на базата на трудовите договори за допълнителен труд, която да подкрепя / стимулира обединяване на интересите на работодателите за взаимно използване на капацитета на „споделяния служител“.

За да постигнем т.нар. от екипа „разумна гъвкавост“ е необходимо да се създаде правната рамка на предварително споразумение между членовете на групата работодатели, които искат да „споделят служителя“. Съществуването на такова споразумение се явява задължително предварително условие, при наличието на което може да се реализира новата форма на труд „споделяне на служител“.

Ето няколко важни характеристики на това предварително споразумение:

- Брой на участващите в споразумението работодатели – тук смятаме за целесъобразно да се посочи, че групата може да се състои от най-малко двама работодатели и да не се ограничава техният брой;
- Разпределение на функциите между работодателите в групата – в тази връзка намираме за подходящо да се стъпи на установената преди около 5 години практика с Кодекса на труда в Литва и да се създаде фигурата на „водещ“ или „основен“, или просто „първи“ работодател в споразумението за споделяне на служител. С подписването на това споразумение, групата работодатели приемат „първия“ работодател да бъде техният представител, който ще сключва от тяхно име договора със „споделяния“ служител. Така с подписването на един трудов договор, за „споделяния служител“ ще възникват едновременно трудови задължения към различни работодатели.



С цел насърчаване на приемането

на тази нова фигура на „първи“ работодател, искаме да се позовем на „огледалния“ прецедент с фигурата на т.нар. „първи“ работник, регламентирана в една от възможностите, предвидени в чл. 61, ал. 3 от КТ. Според този текст трудов договор може да се сключи с група от лица чрез упълномощен от тях представител. В този случай за работодателя и за всяко лице от групата възникват същите права и задължения, както ако договорът би бил сключен с всяко едно от тях.

Изследователският екип споделя тезата, че подобен „екипен“ трудов договор (съобразно използваната терминология в решения на ВКС), сключен от „първи“ работодател със „споделяния служител“, може да бъде „липсващото звено“, наличието на което ще осигури необходимата правна рамка за прилагането на тази нова форма на труд – „споделянето на служител“.

Като имаме предвид проявения значителен интерес както от страните по трудовите договори за „споделяне на служители“ (в тези страни-членки, чието национално законодателство ги допуска), така според данните от проведените в рамките на настоящото изследване фокус групи и интервюта с представители на заинтересованите страни, намираме за целесъобразно да изследваме как евентуалното реализиране на тази нова форма на труд в българското трудово законодателство, ще съответства на изискванията на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.

Основната цел на Директивата е да се отговори на предизвикателствата на пазара на труда, произтичащи от демографските промени, цифровизацията и новите форми на заетост; да се подобрят условията на труд чрез насърчаване на по-прозрачна и предвидима заетост, като същевременно се гарантира гъвкавостта на пазара на труда.

С Директивата се въвеждат:

- Нови минимални права;
- Нови правила относно информацията, която трябва да се предоставя на работниците за условията им на труд.

Директивата отразява появата на нови форми на труд. Тя въвежда минимални права за работниците и предвижда повишена сигурност и предвидимост на отношенията между работници и работодатели, като същевременно запазва приспособимостта на пазара на труда. Директивата засяга всички, които работят повече от 3 часа седмично в рамките на четири седмици (т.е. над 12 часа месечно). Определени групи работници могат да бъдат изключени от някои разпоредби на директивата, например държавните служители, въоръжените сили, службите за спешна помощ или правоприлагащите служби.

Директивата изисква от работодателите да информират работниците между първия им работен ден и седмия календарен ден за основните аспекти на трудовото правоотношение, като например:



- Самоличността на страните по правоотношението и мястото и естеството на работата;
- Първоначалния основен размер на възнаграждението и продължителността на платения отпуск;
- Продължителността на стандартния работен ден или седмица, когато режимът на работа е предвидим;
- Идентичността на осигурителната институция, на която се плащат социалните осигуровки, когато това е задължение на работодателя

Когато режимът на работа е изцяло или до голяма степен непредвидим, работодателите ще трябва също така да информират работниците за часовете и дните, в които от тях може да се изисква да работят, за минималния срок на предизвестие, което работниците получават, преди да започнат работа, както и за броя на гарантираните платени часове.

В директивата се определят редица допълнителни минимални права, включително правото на работника:

- Да започне успоредно работа при друг работодател;
- Да има изпитателен срок, ограничен до максимум 6 месеца, като по-дълги срокове се разрешават само в случаите, когато това е в интерес на работника или е обосновано от естеството на работата;
- Най-малко шест месеца при един и същ работодател да поиска заетост с по-предвидими и сигурни условия на труд;
- Да получава безплатно обучение, когато това обучение се изисква от законодателството на Съюза или националното законодателство.

Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в ЕС беше публикувана в Официален вестник на 11 юли 2019 г. и влезе в сила 20 дни след публикуването си. Всяка държава членка трябва да транспонира разпоредбите ѝ в националното си законодателство до 1 август 2022 г.

Този преглед на основните положения на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, дава основания на изследователския екип да направи извода, че националното ни трудово законодателство в много голяма степен вече е отговорило на изискванията на Директивата за своевременно и пълно информиране на работника/служителя относно всички важни елементи на трудовото правоотношение, вкл. и тези, които са специфични за новата форма на труд „споделяне на служител“. На практика, съществуващата у нас правна уредба относно сключване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение, съдържанието на трудовия договор, режимите на работно време, задълженията на работодателя да информира служителите по всички важни въпроси на трудовите им права и задължения и други, отговаря напълно на новите изисквания на Директивата.



Тук искаме да направим кратък

анализ по въпроса – налици ли са достатъчно основания да разглеждаме като „специфична“ форма на споделяне на служител, съществуващата в националното ни законодателство възможност за възлагане на работа в друго предприятие при наличието на престой или производствена необходимост (чл. 120, ал.1 КТ).

Ако сравним основните характеристики на трудовото правоотношение при „споделяне на служител“ и при изменение на мястото и характера на работата от работодателя по реда на чл. 120 от КТ, ще видим следната картина, описана в Таблица 1 Характеристики на трудовото правоотношение - споделяне на служител спрямо изменение мястото и характера на работата от работодателя (чл. 120 от КТ) по-долу.

Таблица 1 Характеристики на трудовото правоотношение - споделяне на служител спрямо изменение мястото и характера на работата от работодателя (чл. 120 от КТ)

Характеристики	Форма на труд – споделяне на служители	Форма на труд - изменение на мястото и характера на работата от работодателя по чл. 120 КТ
Сключване на трудов договор	Необходимо е сключване на трудов договор за споделяне на служител.	Не е необходимо сключване на трудов договор. Правопораждащият правен факт е наличието на едностранна воля (заповед/разпореждане) на работодателя.
Деклариране на трудов договор	Необходимо е деклариране на сключения трудов договор за споделяне на служител.	Не е необходимо деклариране на заповедта на работодателя, издадена по реда на чл.120 от КТ.
Изменение на трудов договор	Необходимо е допълнително споразумение за изменение на трудовия договор между „първия“ работодател и „споделения“ служител.	Не е необходимо допълнително споразумение за изменение на трудовия договор.
Прекратяване на трудов договор	Необходимо е писмено, „стандартно“ прекратяване на трудовия договор за споделяне на служител.	При прекратяване на действието на заповедта по чл. 120 от КТ не е налице прекратяване на трудовия договор на служителя.
Страни по трудовия договор	„Споделен“ служител и група работодатели, представлявани	Служител и работодател, който ползва самостоятелно труда на



	от един от тях, всеки от които ползва в свой интерес труда на споделения служител.	служителя. Включително и при изпращане на служителя в друго предприятие, не възникват трудови отношения между служителя и приемащия работодател.
Икономически причини за възникване	Наличието на трайни интересите на група работодатели да ползват определен труд от споделения служител	Наличието на инцидентни, временни производствени проблеми, поради които работодателя не може да ползва труда на служителя в съответствие със сключения трудов договор.

Това сравнение дава основание на изследователския екип да сподели извода, че съществуващата възможност за изменение на мястото и характера на работата от работодателя по реда на чл. 120 от КТ, в днешния и вид, не може да бъде разглеждана като възможност за ad hoc „споделяне“ на служител.

Временно (срочно, междинно) управление

Българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление“. В групата на срочните трудови договори, от близо 30 години (от 01.02.1993г) е уреден един особен формат на срочен трудов договор. Съгласно чл. 68, ал.1, т.2 от КТ „Срочен трудов договор се сключва до завършване на определена работа“. За да бъде законосъобразен този вид договор, в неговия текст следва да бъде изрично посочено и описано за изпълнението или довършването на каква работа се наема служителя. Законодателството ни не съдържа никакви ограничения с оглед характера на извършваната, чрез такъв договор, работа. Този срочен договор може да се прилага както за висококвалифициран труд, така и за работа, изискваща минимални умения. Сключването на договор за изпълнение на определена работа изисква този вид работа изрично да е упоменат в договора – това може да е работа по определен проект, който е с определен срок, работа по определен договор с външен партньор на работодателя. Работата по възможност трябва да бъде максимално подробно индивидуализирана по вид, обем и качество. Ако е по определен проект или договор, е препоръчително да се посочат негови съществени белези – дата, срок, предмет.

Продължителността на този вид договори не е обвързана с някакъв императивно предвиден максимален срок (за разлика от срочния трудов договор за определен срок), поради което работата по този договор може да продължи и за всякакъв времеви период, вкл. и по-дълъг от 3 години, когато това е необходимо за довършването на работата.



Тези правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез срочния трудов договор за завършване на определена работа, дават реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „временно (срочно, междинно) управление“ на българския трудов пазар.

Единственото смущаващо обстоятелство при тази ситуация е недостатъчната популярност сред работодателите на този вид срочен трудов договор и липсата на достатъчно широка практика относно неговото прилагане. Тази картина, вероятно, изисква провеждането на задълбочени проучвания за причините и липсата на мотивация, пречатващи прилагането му.

*Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване**

Както посочихме в началото на настоящия доклад при формата на труд **„случайна работа (още работа на повикване, прекъсваща работа и т.н.)“** работодателят не е задължен да осигурява редовна работа на служителя, а има право да го повика само, когато му е необходимо конкретно количество труд. В практиките в някои страни в този случай се сключва трудов договор и се посочва минимум часове, за които работодателят се ангажира да осигури работа на служителя.

Основното съдържание и смисъл на „случайната работа“ влиза в противоречие с едно от водещите задължения на работодателя според националното ни трудово законодателство. Съгласно чл. 127, ал.1, т.1 от КТ, работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, за която се е уговорил, **като му осигури работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение.** Нещо повече- в своята постоянната практика Върховния касационен съд (ВКС) изразява становището, че недопускането на служителя на работа (или казано по друг начин – отказа на работодателя да осигури работа) е неизпълнение на основното задължение на работодателя по сключен помежду им трудов договор – да осигури работата, определена при възникване на трудовото правоотношение (Решение № 73 от 17.07.2018 г. по гр. д. № 1357 / 2017 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение). В други съдебни решения, позицията на Върховния административен съд е още по-категорична - работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение и в този смисъл да не допуска недоработване от страна на работника или служителя (Решение № 14882 от 26.11.2012 г. по адм. д. № 4915/2012 на Върховния административен съд).

Допълнителна гаранция, че работодателят ще изпълнява непрекъснато постоянния си ангажимент -да осигурява работа на работника през цялото договорено в трудовия договор работно време, се явява задължението на работодателя да изплаща на работника обезщетение, когато не е осигурил необходимата работа, или т.нар. „престой не по вина на работника“.

Сърцевината на новите форми „случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“ именно отсъствието на постоянно и неотменимо задължение на работодателя да



осигурява договорената работа през цялата продължителност на договореното или определено от работодателя работно време.

Така установената липса на действаща правна уредба, която пряко регулира „случайната работа“, може частично да бъде компенсирана чрез използването като прецедент на други съществуващи в трудовото ни законодателство правни възможности. Например – при сключването на трудов договор (както безсрочен, така и различните форми на срочен договор), пред работодателя има много широки възможности за прилагане на избран от него режим на работно време (от съществуващите 14 нормативно установени възможности). Една от тези опции е режима на работно време, регулиран с чл. 139, ал.5 от КТ. Този режим дава възможност на работодателя да установя за някои категории работници и служители поради особения характер на работата им задължение да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието.

Съгласно разпоредбата на чл. 3, ал. 1- 4 от Наредба № 2 от 1994 г. за реда за установяване задължение за дежурство или за разположение на работодателя, когато особеният характер на работата налага, с колективния или индивидуалния трудов договор може да се уговори задължение за служителя да бъде на разположение на работодателя извън територията на предприятието с готовност да осъществи при необходимост трудовата си функция. Мястото на което служителя ще се намира по време на разположението се уговаря между него и работодателя.

Времето, през което работникът или служителят се намира на разположение извън територията на предприятието, не се включва и не се отчита като работно време. То обаче се заплаща съгласно чл. 10 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Само фактически извършената работа през времето на разположение (при възникнала необходимост от осъществяване на трудовата функция) се отчита и заплаща като извънреден труд.

Тази уредба дава възможност на работодателя, в един доста ограничен кръг от случаи, да използва труда на служителя при „случайно възникнала необходимост“, което ни приближава към хипотезата на „случайната работа“. Разбира се, подобна „правна гимнастика“, макар и непротиворечаща на нормативната уредба, не създава подходящи условия за прилагане на новата форма „случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“.

Данните от проведените в рамките на настоящото изследване фокус групи и интервюта с представители на заинтересованите страни, сочат наличието на определен интерес към прилагането на тези нови форми на труд. Заинтересоваността е налице преди всичко сред работодателите и е предизвикана основно от изключителната гъвкавост на тези форми и адаптирането им към конкретната необходимост от труд. Разбира се, тази гъвкавост има своята тежка „социална“ цена. Това е тревожно високата степен на несигурност за работника, както относно заетостта му, така и относно размера на заработеното от него трудово възнаграждение, когато полага труд при условията на „случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“.



В същото време трябва да

потвърдим, че съществуващата правна уредба на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез трудов договор на непълно работно време не може да играе ролята на регулатор на всички аспекти на правните отношения, които възникват при „случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“.

Като имаме предвид необходимостта от постигане на приемлив баланс на интересите на работодателя и на работника, изследователския екип предлага провеждането на дискусиите относно силните и слабите страни на „случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“.

Именно потенциала на тези нови форми на труд да намалят „сивия“ пазар на труда ни дава основание да изразяваме тезата, че безспорно е необходима широка обществена подкрепа за постепенното им въвеждане в законодателството.

В тази връзка споделяме, че отрицателни последици от „работата на повикване“ могат да бъдат минимизирани, ако бъде създадена правна рамка, която да „модифицира“ съществуващата „работа на разположение на работодателя“, в „работа на повикване от работодателя“. Тази трансформация може да се базира на разработването и използването на специфична форма на трудов договор, сключен при условията на непълно работно време, и при поемане на ангажимент от работодателя за осигуряване на един нормативно фиксиран минимум заетост, измерена в работни часове или дни.

Как би могла да изглежда подобна „трансформация“?

Както посочихме по-горе, разпоредбата на чл. 139, ал. 5 от Кодекса на труда дава възможност за някои категории работници и служители, поради особения характер на работата им, да бъде установявано задължение да бъдат на разположение на работодателя през определено време от денонощието. Съгласно чл. 3, ал. 1-4 от Наредба № 2 от 22.04.1994 г. за реда за установяване задължение за дежурство или разположение на работодателя, са предвидено някои важни характеристики на работата на разположение:

- Да е сключен трудов договор (за неопределено време или за някоя от формите на срочен трудов договор);
- Да е на лице особен характер на работата;
- С индивидуалния трудов договор да се уговори задължение за работника или служителя да бъде на разположение на работодателя ;
- С индивидуалния трудов договор да се уговори мястото на разположение (единственото изискване в това отношение е мястото да бъде извън територията на предприятието);
- Съдържанието на задължението на работника да бъде на разположение се състои в готовността му, при поискване от работодателя, да осъществи трудовата си функция;



- Времето, през което работникът или служителят се намира на разположение извън територията на предприятието и не изпълнява трудовата си функция, не се включва и не се отчита като работно време;
- За времето, през което работникът или служителят се намира на разположение извън територията на предприятието и не изпълнява трудовата си функция, работодателят му дължи възнаграждение (по-точно е да го наречем „обезщетение“). Съгласно чл. 8 от Наредбата за допълнителните и другите трудови възнаграждения се заплаща трудово възнаграждение за всеки час или за част от него;
- За фактически извършената работа през времето на разположение работодателят дължи заплащане на служителю, съобразно договореното с индивидуалния трудов договор възнаграждение;
- За времето през което служителят, който се намира на разположение, изпълнява трудовите си функции, работодателят му заплаща допълнително възнаграждение за положен извънреден труд.

Кои от тези характеристики са директно приложими или следва да бъдат „трансформирани“ при новата форма на труд „работата на повикване“? Отговорът е потърсен в Таблица 2 Характеристики на трудовото правоотношение - работа на разположение спрямо работа на повикване по-долу.

Таблица 2 Характеристики на трудовото правоотношение - работа на разположение спрямо работа на повикване

Характеристики	Форма на труд – работа на разположение	Форма на труд – работа на повикване
Да е сключен трудов договор (за неопределено време или за някоя от формите на срочен трудов договор)	Необходимо е сключване на трудов договор.	Необходимо е сключване на трудов договор.
Да е на лице особен характер на работата;	Необходимо е	Не е необходимо
С индивидуалния трудов договор да се уговори специфично задължение за работника или служителю.	Необходимо е (да бъде на разположение при повикване от работодателя)	Необходимо е (да бъде готов да изпълнява трудовите си функции при повикване от работодателя)
С индивидуалния трудов договор да се уговори мястото на разположение.	Необходимо е	Не е необходимо



Характеристики	Форма на труд – работа на разположение	Форма на труд – работа на повикване
Съдържанието на задължението на работника да бъде на разположение се състои в готовността му, при поискване от работодателя, да осъществи трудовата си функция.	Приложимо е	Приложимо е
Времето, през което работникът или служителят се намира на разположение извън територията на предприятието и не изпълнява трудовата си функция, не се включва и не се отчита като работно време.	Приложимо е	Приложимо е
За времето, през което работникът или служителят се намира на разположение извън територията на предприятието и не изпълнява трудовата си функция, работодателят му дължи възнаграждение за всеки час или за част от него.	Приложимо е	Приложимо е
За времето през което служителят, който се намира на разположение, изпълнява трудовите си функции, работодателят му заплаща допълнително възнаграждение за положен извънреден труд.	Приложимо е	Не е приложимо

Основният въпрос при „работа на повикване“, на който уредбата на „работа на разположение“ не може да даде отговор, е как да бъде регулиран ангажимент от страна на работодателя за осигуряване на един нормативно фиксиран минимум заетост, измерена в работни дни и/или часове. Тук на помощ може да ни дойде Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз.

Съгласно чл., параграф 3 от Директивата „Държавите членки могат да решат да не прилагат задълженията, посочени в настоящата директива, по отношение на работници в трудово правоотношение, в което тяхното предварително определено и действително отработено време е равно на или е по-малко от средно 3 часа седмично за референтен период от четири последователни седмици.“.

Тези времеви параметри на Директивата могат, в съответствие с българското трудово законодателство, да бъдат „трансформирани“ в трудов договор със „специфично“ непълно работно време – „ до 3 часа седмично, но не повече от 12 часа месечно, определени от



работодателя“. При наличието на такава (или по-кратка) заетост, работодателят може да получи правната възможност да „разчита“ на ангажимент от страна на работника само в този времеви период при положение че е готов да изпълни следните две условия:

1. Първо – да предизвестява работника, че има нужда от неговия труд, в един минимален срок определен от законодателството;
2. Второ – в случай, че не осигурява договорената минимална заетост, да дължи обезщетение, като за „престой не по вина на работника“.

Ако тази теза на изследователския екип се възприеме от Възложителя **всички правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез трудов договор за работа при непълно работно време, дават значителни възможности за реализиране (след създаване на допълнителни правни гаранции) на националния ни трудов пазар, на нова форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“.**

Мобилна работа

Както посочихме в началото на настоящия доклад основната характеристика на мобилната работа която различава тази форма на труд от „класическия“ трудов договор, е свободата на избор на работното място - възможност, която се осигурява чрез използването на ИКТ.

Анализите на правната уредба на мобилната работа в различни страни на ЕС категорично сочат, че от гледна точка на българското трудово законодателство, сме изправени пред ситуация не на нововъзникнала форма на труд, а на проява на „модната тенденция“ сред част от изследователите на трудовото право - да се използва ново, „синонимно“ название на вече съществуващи форми на труд. В конкретния случай, на практика наблюдаваме преименуване на „работата от разстояние“ в „мобилна работа“

Според изследователският екип всички правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез трудов договор за работа от разстояние, дават реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „мобилна работа“ на българския трудов пазар.

Споделяне на работно място

Формално погледнато българското трудово законодателство не познава формата на труд – „споделяне на работното място“. Но по-внимателното „вглеждане“ в съдържанието на тази нова форма, към което се придържаме в настоящия анализ, сочи, че сме много близко до правната фигура на трудов договор за работа при непълно работно време.

Както отбелязахме по-горе при „споделянето на работното място“, работодателят, който разполага с една конкретна длъжност за извършване на определена работа, вместо да сключи за



тази длъжност трудов договор с един конкретен служител за пълно работно време, избира да възложи извършването на тази работа на няколко служители, с всеки от които е сключил самостоятелен трудов договор за непълно работно време. Трудовите договори чрез които работодателя „споделя работното място“ или длъжност между няколко служители могат да бъдат както безсрочни така и срочни.

Според изследователския екип всички правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение чрез трудов договор за работа от при непълно работно време, дават реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар.

[Работа на база на ваучери*](#)

Основна теза на изследователския екип (План „А“)

Тази форма на труд, видно от нейното съдържание идентифицирано в този анализ, определено не намира опора в трудовото ни законодателство. Въпреки провежданите през предходни години дискусии сред експерти и социални партньори относно целесъобразността на въвеждане на института на „ваучера за работа“, не се стигна до обществена подкрепа на тази идея. Някои от характеристиките на тази форма на труд (и то - не от основните) могат да се търсят в такава специфична форма на труд като трудов договор за краткотрайна сезонна селскостопанска работа по чл. 114а от КТ (популярен като „еднодневен“ трудов договор). Напр. и при двете форми на труд, предварително, авансово се заплащат дължимите социални осигуровки.

Друга прилика с новата форма на труд „работа чрез ваучери“ може да се открие при трудовия договор за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа (чл.107р – 107ч от КТ). При тези форми на труд общото е, че този който възлага работа и ползва трудовата сила не е работодател на конкретния работник.

В същото време съществуващата правна уредба на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудов договор не може да играе ролята на регулатор на правните отношения, които възникват при „работа чрез ваучери“

Като имаме предвид законодателното решение на Парламента (§ 49б от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г.(обн. в ДВ брой 34 от 09 април 2020 г.)), за известно, временно разширяване на приложното поле на „еднодневните“ трудови договори по време на извънредното положение по повод пандемията от COVID – 19, изследователския екип предлага възобновяване на дискусиите относно силните и слабите страни на работата въз основа на ваучери. И преди всичко е необходимо търсенето и постигането на широка обществена подкрепа на икономическия и социален потенциал на работата чрез ваучери да намали „сивата“ заетост. Още повече, че вече имаме известен опит с частичната прецедентна уредба, посочена по-горе при „еднодневните“ договори и при договорите с предприятие за временна заетост.



Същевременно, освен посочения

дефицит на правна уредба, при анализ на икономическата среда могат да бъдат констатирани следните обективни затруднения, които възпрепятстват развитието на новата форма на труд „работа чрез ваучери“ и не влияят позитивно на нейната конкурентоспособност и устойчивост:

- ограничен административен и управленски капацитет,
- недостатъчна степен на институционализация на отношенията между „работодател“ – „работник“ – „възложител“ – „издател на ваучери“
- дефицит на обществена информираност по отношение на спецификите на тази нова форма на труд,
- недостатъчен инвестиционен интерес и доверие към „работата чрез ваучери“.

Алтернативна теза на изследователския екип (План „Б“) за създаване на модифицирана форма на труд „работа чрез ваучери“

В случай, че Възложителя има политическа воля за скоростно въвеждане на новата форма на труд „работа чрез ваучери“, изследователския екип предлага да бъде обсъдена следната „бърза писта“. Нейната цел е да се постигне на няколко стъпки адаптиране на действащата уредба за извършване на работа чрез предприятие, което осигурява временна работа, към основните характеристики на „работата чрез ваучери“, особено за случаи на краткосрочно ползване на временна работа – напр. до 5 работни дни.

Първа фаза на План „Б“ – създаване на възможност отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, да се уреждат, освен с писмен договор по реда на чл. 107у от КТ (което предполага един некрътък период на интензивни преговори), така и с фиксирани (във формат, условно наименуван „ВАУЧЕР“) Общи условия за предоставяне на услугата „временна работа“, които се определят преди всичко от разпоредбите на чл. 107р – чл. 107ч от КТ, както и от предприятието, което осигурява изпълнителя на временната работа (доколкото това е допустимо от правната уредба).

По този начин чрез т.нар. квази „ваучер“, т.е. чрез Общите условия ще се постигне унифициране на масово сключвани договори от предприятията – ползватели на временна работа. Едновременно това ще се рационализира и опростява и самият процес на договаряне. Ще се постигне бързо и лесно уреждане на евентуалните спорове между страните (предприятието, което осигурява временна работа, предприятието – ползвател и работника) поради сходството на правата и задълженията по отделните уеднаквени договори. Не на последно място стандартизирането чрез института на „ваучера“ на съдържанието на еднотипните договори води до по-голяма яснота и уеднаквяване на правата и задълженията при сходни случаи, в съответствие с принципите на справедливост и сигурност.

Втора фаза на План „Б“ - създаване на възможност отношенията между предприятието, което осигурява временна работа, и предприятието ползвател, да се уреждат чрез покупката на квази „ваучера“. Цената, която дължи предприятието – ползвател за закупения „ваучер“ следва да



се определя от предприятието, което осигурява временна работа и да включва задължително почасовата цената на труда, който ще се ползва, вкл. съответните осигуровки и подоходен данък, допълнителни застраховки и др. под., но не по-малко от установената национална минимална почасова заплата за съответната година.

В случай, че Възложителят подкрепи реализирането на План „Б“, според изследователския екип всички правни характеристики на възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, дават реални възможности за пряко реализиране на модифицирана форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Според изследователския екип мерките, предвидени в План „Б“ могат да имат ограничен, секторен (напр. в сферата на битови услуги или в други сектори с висок дял на „сива“ заетост), както временен и преходен характер, до създаване на трайна и устойчива правна рамка за реализиране на мерките по План „А“.

В заключение, искаме ясно да отбележим, че предлаганото решение в План „Б“ в настоящия момент не намира опора и не може да се приложи с оглед на действащата нормативна уредба.

Същевременно, евентуалното приемане на направените предложения за „работа чрез ваучери“, трябва да бъде предхождано от задълбочен анализ на съответствието на тази нова форма на труд и изискванията на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост (подобен анализ не е предмет на настоящия договор на Възложителя с изследователския екип).

Наличие в чуждото законодателство

Общи положения относно възникването, декларирането, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение

По отношение на законодателството в конкретните страни, ако работодателят е сключил с физическо лице фалшиво споразумение в **Португалия**, прекратяването му от страна на работодателя се счита за равносилно на несправедливо уволнение (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

В **Чешката република** разпоредбите на трудовото законодателство са кодифицирани в **Закон № 262/2006 и Кодекс на труда (КТ)**. Чешкото законодателство не съдържа отделни регламенти относно гъвкавите форми на заетост. Един от основните принципи на чешкото трудово законодателство обаче регламентира, че ако определена форма на труд не е изрично забранена, тогава тя е разрешена. С други думи, най-гъвкавите форми на заетост са разрешени съгласно чешкото право, въпреки липса на специални разпоредби, регламентиращи такива форми на трудови правоотношения. Освен трудовото правоотношение съществуват още две форми на



основни трудови взаимоотношения.

Съгласно чешкото законодателство е възможно също така да се сключи договор за изпълнение на задание или договор за извършване на определена работа. Тези две споразумения са договори за полагане на труд извън обхвата на трудовото правоотношение и са **двустрани правни актове, които водят до установяване на основно трудово правоотношение между работодателя и служителя**. Когато физическо лице е наето по трудово правоотношение, трябва да се създаде правна рамка за извършване на работата, като се уточнят нейният характер, продължителност и последици. Договорите за полагане на труд извън обхвата на трудовото правоотношение позволяват на страните да влизат в трудово правоотношение за кратък, ограничен период от време. Предметът на такова трудово правоотношение е специфична задача. При този тип трудови правоотношения принципът за „служител като подчинен на работодателя по отношение на организацията на труда“ е неприложим. Предвид особения характер на правоотношенията, договорната воля на страните е значително подсилена по отношение на техните права и задължения, както и на възнаграждението им (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Литва** работодателите могат да упражняват правата и задълженията си към служителя чрез свой законен представител или упълномощено лице. Работодател, който е юридическо лице, придобива работоспособност и правоспособност от момента на създаването си, освен ако законодателните актове, регулиращи дейността му, установяват по-късна дата на създаване. Работодателят може да бъде и физическо лице. Работоспособността и правоспособността на работодател, който е физическо лице, се регулират от **Гражданския кодекс на Република Литва** (Литва, 2017).

Работодателят може да има едно или няколко работни места, т.е. структурни / организационни звена (клонове, представителства или други структурни, индустриални, търговски или други оперативни подразделения), които извършват дейностите на работодателя и където служителите изпълняват своите работни функции. Ако юридическо лице има няколко места, то се счита за работодател, с изключение на подразделение (клон, представителство) на юридическо лице или организация под юрисдикцията на чужда държава, която е регистрирана на територията на Република Литва, която в този случай се счита за работодател.

Според КТ на Литва трудовият договор следва да съдържа задължителни и допълнителни елементи, както следва:

- Задължителните условия на трудовия договор са тези, които след договаряне водят до това трудовият договор се счита за сключен, а именно длъжността, трудовото възнаграждение и работното място.
- Допълнителните условия на трудовия договор са условията на труд, установени по споразумение на страните по трудовия договор, които конкретизират разпоредбите на трудовото законодателство или консолидират споразумение на страните по трудовия договор за работа, което не противоречи на трудовото законодателство. Не е



задължително тези условия да
бъдат регламентирани с трудовия договор, но стават задължителни за страните след като
бъдат договорени.

За различните трудови договори в КТ на Литва са включени различни раздели, в които са регулирани някои от основните задължения на страните. Например разделът за договор, базиран на конкретен проект (работа по портфолио) включва концепция и съдържание на договора, работно време, ЗБУТ, възнаграждение, прекратяване. Договорът за споделяне на работно място включва концепция на договора, работно време и прекратяване. Договорът за споделяне на служители (служител с много работодатели) включва концепция на договора, работно време, първичен работодател и прекратяване. За всички форми на труд/трудова договори в **Литва**, изброени по-горе, се отнася това, че трудов договор се счита за сключен, когато страните се споразумеят за задължителните условия на трудовия договор. Трудовият договор влиза в сила при започване на работа на служителя. Трудовият договор се сключва единствено писмено, в два екземпляра.

В **Кралство Нидерландия** трудовите договори се уреждат от холандския Граждански кодекс, а от 1997 г. в **Том 7, Глава 7.10 от Новия граждански кодекс**. В последните тридесет години трудовото право претърпява няколко значителни допълнения чрез общо 10 различни закона. Най-скорошният от тях е **Законът за балансиране на пазара на труда** (*Wet arbeidsmarkt in balans*), **който влезе в сила в началото на 2020 г.** Този закон маркира нормотворческо поведение, което се отличава от общата тенденция за флексибилизация на трудовите правоотношения.

Между 1996 г. и 2006 г. холандският законодател насърчава гъвкавата сигурност на пазара на труда. През 2015 г. обаче тази тенденция се обръща чрез пълна ревизия на разпоредбите относно уволненията на служители в опит да бъде възвърнат баланса, нарушен от дуализацията на пазара на труда, която нараства стабилно две десетилетия преди това (Waas & Heerma van Voss, 2019).⁸ Основната цел на закона е да направи трудовите договори за неопределено време по-привлекателни за работодателите (Fruytier Lawyers in Business, 2020).

Във връзка с разпространението на „новите форми на труд“ е важно да се отбележи, че това, че дадено правоотношение е декларирано като трудово не означава, че то ще бъде признато за такова от контролните органи. Красноречив пример за това е фирмата “Factoo”. През 2017 г. фирмата “Factoo”, която декларира себе си като кооперация в региона на Валенсия, **Испания**, управляваща платформа за фрилансъри, е описана от Парамо и Вега (Páramo & Luz Vega, 2017). Платформата осчетоводява работа на фрилансърите и представя данъчни декларации от тяхно име. Те се присъединяват към кооперацията не като самонаети лица, а като служители на

⁸ „Дуализацията на пазара на труда“ е широко разпространен аналитичен термин, отнасящ се до хипотезата, че съществуват структурно „по-добри“ и „по-лоши“ работни места, като те са съпроводени от два основни типа трудовоправни отношения – такива, които са сигурни („стандартни“, „класически“, за неопределено време), и такива, които са несигурни („атипични“) и много често по-неблагоприятни (напр. Eichhorst & Marx, 2019).



кооперацията. По този начин

фрилансърите спестяват от по-високите социалноосигурителни вноски при самонаемане и се ползват със същите права, както нормалните служители – имат право на болнични, отпуск по майчинство, здравно осигуряване, обезщетения за безработица и пенсия за старост. Кооперацията ги регистрира като служители в социалноосигурителната администрация, но само за периодите, в които те работят ефективно, а периодите на неактивност се изключват.

Подобна интерпретация на трудовото и осигурително законодателство в **Испания** обаче се оказва недействителна след проверка и постановление на испанската инспекция по труда. През същата година Министерството на труда поставя ограничения на фалшивите кооперации на самонаети лица - компании, които действат като посредници, за да позволят на самонаетите работници да не се декларират като такива. Тогава е наложена санкция на най-популярната и най-голямата от този тип фирми: Fidelis Factu, S. Соор., известна в търговската мрежа като Factoo. Кооперацията е принудена да се разформира, тъй като инспекцията по труда е счела, че концепцията, която фирмата рекламира и която декларира пред държавните органи, не съответства на истинска кооперация (Hugo Gutiérrez, 2017).

В **Унгария** Закон I от 2012 г. относно Кодекса на труда (КТ) се фокусира върху традиционното трудово правоотношение, т.е. работа на пълен работен ден за неопределен срок. Въпреки това разпространението на различни нетипични форми на заетост е очевидно, поради което намерението на законодателя е цялостното им регулиране. Част втора, глава XV от закона регламентира този аспект под заглавието „Специални разпоредби относно трудовите правоотношения според вида им“. Законодателят се опитва да събере и регулира всички видове нетипични форми на заетост. Първоначално Кодексът на труда изброява следните: срочни трудови правоотношения, работа на повикване, споделяне на работно място, споделяне на служители, работата от разстояние, „външни работници“, опростено трудово правоотношение и случайна работа; трудово правоотношение с публични работодатели ръководни служители, и неработоспособни работници. Глава XVI регламентира предприятията за осигуряване на временна работа; Глава XVII съдържа „Специални разпоредби относно трудовите правоотношения между училищните кооперации и техните членове“ до септември 2016 г. Новите разпоредби се намират в Закон X от 2006 г. за кооперациите.

Опростеното трудово правоотношение и случайната работа се основават главно на социални съображения - такива форми на трудово правоотношение подпомагат заетостта в малкия бизнес и домашните работници.

Всички гореспоменати форми на заетост имат нещо общо - те се основават на трудово правоотношение. Правната природа на така наречените нетипични форми на заетост е по-широка (краудсорсинг, работа по портфолио или специфичен статут на заетост). Съществуват специфични форми на заетост, които не са регламентирани в Кодекса на труда. Една от причините за липсата на регулация е структурата на трудовия договор. Трудовият договор се състои от задължителни



елементи. Съгласно раздел 45, параграф

1 „Страните трябва да посочат в трудовия договор личната основна работна заплата и длъжност на работника.“ В подраздел 3 „Работното място на служителя се определя в трудовия договор“. Ако това не се случи, за работно място се счита мястото, където обикновено се извършва работата.

Още по-голям проблем е фалшивата заетост на непълно работно време: трудовият договор се сключва за непълно работно време, но всъщност служителят е нает на пълен работен ден. Съществуват различни видове работа на непълно работно време, например работа на повикване, споделяне на работно място, споделяне на служители, опростена заетост и случайна работа. По отношение на формалните изисквания, едно важно правило е, че договорът за непълно работно време е валиден, само ако е сключен в писмена форма (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Споделяне на служители

В **Белгия** съществува практика за споделяне на служители, които сключват един единствен трудов договор с група работодатели, като групата работодатели е самостоятелно юридическо лице. Трудовият договор на служител с група работодатели може да бъде сключен за неопределено време, за определено време или до завършването на определена задача (Waas & Heerma van Voss, 2019). Тази „нова форма на труд“ не е нова за белгийския контекст, тъй като е въведена още през 2000 г. със **Закона от 12 август 2000 г.** и преправена със **Закона от 25 април 2014 г.** и **Кралския декрет от 8 юли 2014 г.**

Задължително е договорът за споделяне на служители да се сключи в писмена форма и да указва изрично, че става въпрос за преотдаване на работна сила (подобно на предприятията, осигуряващи временна работа) (K Law, 2014). Интересното при тази форма на труд в **Белгия** е, че по договор за споделяне на служители може да се наемат единствено дългосрочно безработни (CMS Law Tax, 2014).

В **Белгия** изключение се прилага за служители, работещи в така наречената „работодателска група“. Чрез група работодатели две или повече компании съвместно наемат служители, които да работят за тях последователно или едновременно. Тази форма на наемане се нарича също „кo-сорсинг“ или „споделяне на работници“. Служителят сключва само един трудов договор с групата работодатели, която е единственият легален работодател, и предоставя служителя на разположение на фирмите, които са част от групата. Тази схема е скорошно изключение (от 2014 г.) от забраната за предоставяне на служители на разположение на потребителите и на предприятия за осигуряване на временна работа. Трудовият договор, сключен между работодателската група и служителя, който е на разположение на потребителите, трябва да бъде сключен в писмена форма преди започване на работа и може да бъде сключен за неопределен или определен срок, или за определена задача (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Във **Франция** работниците на непълно работно време имат възможност да подпишат няколко договора на непълно работно време с различни работодатели, ако работникът на непълно работно време не е обвързан с клауза за изключителност. В помощ на работниците да сключват



няколко едновременни трудови

договора, те могат да поискат дерогация от минималното законно работно време за работници на непълно работно време от 24 часа. Възможността за сключване на няколко договора за непълно работно време обаче, е ограничена от регламентите за максимално работно време (48 часа седмично в съответствие с член L 3121-20 от Кодекса на труда) (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Стратегическо (регулярно, постоянно) споделяне на служители

В **Унгария** споделянето на служители (*több munkáltató által létesített munkaviszony*) е включено в Кодекса на труда, раздел 195, през 2012 г. с цел да се създаде практическа и гъвкава форма на заетост за група работодатели, а не с намерение за създаване на работни места или интеграция на пазара на труда. Тази форма може да се прилага например за рецепционисти в офис блок, заеман от няколко дружества, или за обмен на работници в група от дружества, свързани чрез собственост или близки бизнес отношения, или за микропредприятия при търсене на конкретен служител, който те не биха могли да си позволят. Законодателството определя някои основни принципи, оставяйки оперативните подробности на участващите страни. То позволява на група работодатели съвместно да наемат служител за задачи, посочени във взаимно съгласуван трудов договор и длъжностна характеристика. Това означава, че служителят трябва да извършва една и съща работа за всички работодатели. Договорът трябва да посочи заплащането и кой е отговорен за това, докато всички участващи работодатели носят солидарна отговорност за трудовите искове на служителя. Не се изисква разрешение или регистрация, така че няма налични данни за използването на това законодателство.

В **Белгия** законодателството от 2000 г. насам дава възможност на министерството на труда да даде разрешение (първоначално за една година, след това постоянно) за установяване на стратегическо споделяне на служители (*groupement d'employeurs / werkgeversgroeperingen*), ако са изпълнени следните условия:

- Създаване на отделно юридическо лице, което трябва да включва дружествата, които ще споделят постоянно съответните общи служители.
- Това юридическо лице трябва да бъде организация с нестопанска цел от икономически интерес, чиято изключителна цел е споделянето на служители. Тази новосъздадена организация става работодател на общите работници, изплаща работните заплати и фактурира тези разходи на компаниите-членки според действителното работно време на споделяните работници.
- Компаниите-членки са отговорни съвместно за финансирането на новосъздадената организация и са представени в борда на директорите.
- Всяко дружество-член има равно право на глас и решенията се вземат с консенсус.
- Законодателството в значителна степен ограничава възможността за регулярно споделяне на служители, като предвижда, че споделянето на служители в Белгия може да включва само следните видове работници:



- дългосрочно безработни с ограничени възможности на пазара на труда (особено нискоквалифицираните);
- получатели на минимални помощи за издръжка;
- получатели на социална финансова помощ.

Общите, споделени служители трябва да бъдат наети на постоянен трудов договор. Законът гарантира на споделените работници същите права за заетост и социална защита, както и за всички останали наемни работници. Споделените работници обаче не са обхванати от работническите съвети на участващите дружества и няма конкретни съвети за споделени служители. В обобщение споделянето на служители в Белгия е рамкирано от следните изисквания: изисква се спазване на специфично законодателство; необходима е фиксирана правна форма на групата - организация с нестопанска цел, представляваща икономически интереси на членуващите в нея компании; задължителна е правна връзка между заинтересованите страни: трудов договор между групата и работниците и граждански договор между групата и членуващите дружества.

В **Германия** не съществува конкретна правна регулация на споделянето на служители. Обединяването на работна сила в смисъл, че служителят е нает от група работодатели е много рядко срещано в Германия, тъй като съдилищата не са склонни да признават, че различните работодатели могат да притежават съвместни права. Дружествата от групата обаче могат да се разглеждат като съвместен работодател, което води до единно трудово правоотношение за цялата група с конкретния служител. Засега споделянето на служители в Германия получава правна легитимация като форма на агенция за временна заетост. Този подход осигурява добра защита на служителите, но не създава съвместна отговорност на компаниите-членки за споделената работна сила.

Интересен детайл от **Чехия** е, че чешкото трудово законодателство забранява на служителят да извършва работа за конкурентите на работодателя си без писменото съгласие на работодателя. Следователно, в случай на споделяне на труда, всички участващи работодатели предоставят на служителя писмено съгласие, съгласно което служителят може да извършва работа за другите работодатели.

[Ad hoc \(инцидентно, временно\) споделяне на служители](#)

В **Германия**, от средата на 2000-та година, колективните договори на регионално равнище (*kollegiale Arbeitnehmerüberlassung* или *tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung*) значително нарастват, вкл. и по време на рецесията, немското законодателството, прилагано от Агенцията за временна заетост (*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG*) изрично предвижда, че временното споделяне на служители е допустимо, ако то се основава на колективни трудови договори с цел избягване на намаляване на работно време или предотвратяване на закриване на работни места. На дружествата, обхванати от тези споразумения, е разрешено да изпращат своите работници в действащи фирми в региона и не е необходимо да кандидатстват за разрешение от обществената служба по заетостта. Колективните договори, които покриват такива непредвидени обстоятелства,



са кратки и имат следната правна рамка:

Служителят остава служител на първоначалния работодател, но на приемащия работодател е позволено да инструктира служителя. На следващо място служителят получава същата работна заплата, както преди назначението, и това се заплаща от първоначалния работодател. Допълнителните плащания, например за работа на смени, която не е обичайна за първоначалното дружество, трябва да се плащат в допълнение към обичайната заплата и по този начин могат да увеличат доходите на служителя. Самите работници трябва да участват в решението за прилагане на споделяне на служителите и често имат право на вето. Никой служител не може да бъде принуден да работи в друга компания. Продължителността на временното споделяне варира значително (например, от един ден до 18 месеца в модела за споделяне на служители в немския машинен сектор).

В **Чехия** е правно установена една възможност да се споделят служители между няколко дружества за определен период от време (*dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli*, в свободен превод „временно изпращане“), когато е налице временен недостиг на работа. Тази форма е регулирана в Кодекса на труда, параграф 43а. Споразумението за временно споделяне задължително трябва да бъде в писмена форма. Такова споразумение за временно споделяне на служител с друг работодател може да сключи работодател със свой служител най-рано след изтичането на шест месеца от започването на основното трудово правоотношение. Приемащият работодател може да бъде както юридическо, така и физическо лице. Споменатото споразумение трябва да включва датата, на която споделянето ще започне, вида на работата, мястото на изпълнение на работата и периодът, за който е уговорено споделянето. Трудовият договор между първоначалния работодател и служителя продължава да съществува и по време на споделянето с друга компания, а приемащото дружество има правомощия да възлага задачите на работниците и да ги управлява. Това означава например, че служителят има достъп до мерки за обучение и допълнителни обезщетения, предлагани от първоначалния работодател. Споделянето приключва с изтичане на периода, за който е договорено. Само първоначалният работодател може да освободи служителя и, ако това се случи, ще бъде отговорен за изплащане на дължимите му обезщетения. Преди изтичането на този срок споделянето може да бъде прекратено със съгласие на договарящите страни по трудовия договор или чрез предизвестие (за прекратяване) по някаква причина или без посочване на някаква причина (основание). Срокът на предизвестие е 15 дни и започва да тече от датата на връчване на известието на другата договаряща страна. Предизвестие за прекратяване на споразумението за споделяне, както и самото прекратяване на споразумението трябва да бъде в писмена форма.

Като общо правило, наемането на работници, работещи за друг работодател, е забранено в **Испания**. Същевременно работодателят не може да отдава служителите си на друг работодател. Изключения от това общо правило са рядкост. Установената съдебна практика позволява трансфери на работници между фирми, които принадлежат към една и съща група. Подобни действия могат да се извършват въз основа на специални споразумения между работодателите в така наречените съвместни предприятия или временни бизнес асоциации. Както в Германия, към



тази форма на заетост работодателите

прибягват при затруднено икономическо положение, за да запазят работниците си и техните обичайни условия на труд (напр. работно време и заплащане). По тази причина понякога в специалните споразумения между работодателите се договаря, че ако икономическата ситуация на основния работодател се подобри, компанията трябва отново да си върне работниците, които е пренасочила.

Временно (срочно, междинно) управление

В **Унгария** временното (срочно) управление като дейност се урежда от агенциите за временна заетост.

Случайна работа

Европейският икономически и социален съвет счита, че работата по поръчка не може да бъде поддържана като форма на заетост без подходящ референтен период и подходящо предварително уведомление.

Случайната работа, независимо дали е за кратък период или не, се признава в някои държави (**България, Кипър, Чехия, Дания, Финландия, Унгария, Италия, Португалия и Словакия**). Краткосрочните работници в България се описват като лица, които работят за работодател за не повече от пет работни дни или четиридесет часа месечно (чл. 114 от Кодекса на труда). В **България, Чехия и Дания** краткосрочните работници се считат за служители и имат почти същите права като редовните служители, въпреки, че могат да бъдат освободени от някои разпоредби на трудовото законодателство, напр. поради много малък обем на работа средно седмично (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

Случайната работа в **Италия** може да бъде под различни форми: надомна работа; градинарство, почистване и поддръжка на сгради; допълнително частно преподаване на учебен материал; спортни, културни и благотворителни събития, панаири, работа на принципа на солидарност, вкл. за публични възложители; сезонни селскостопански дейности, извършвани от пенсионери, домакини и млади хора; семеен бизнес (съгласно член 230б от **Гражданския кодекс на Италия**), до степента на търговия, туризъм и услуги; доставки от врата до врата и улична търговия на вестници и списания (член 70 от **италианския Указ № 30 от 2003 г.**). Към 2009 г. непостоянна работа може да се извършва и от безработни лица до максимален праг от 3000 евро годишно.

В **Унгария** Закон LXXV от 2010 г. за опростена заетост регламентира друг вид работа на непълно работно време и обхваща селскостопанска и туристическа / сезонна работа, както и случайна работа, като целта на законодателя е да улесни заетостта в конкретни случаи. Той определя сезонната селскостопанска работа като работа, свързана с обработка на земя, горско стопанство, животновъдство и риболов, която поради естеството на произведените стоки или предоставяната услуга се извършва в определен сезон или период от годината, независимо от



условията, при които се организира работата. Заетостта за такава работа не може да надвишава 120 работни дни годишно. Законът предвижда и туристическа / сезонна работа, определена като работа, която се извършва за работодател, който предлага туристически услуги на търговска основа, като такава заетост не може да надвишава 120 работни дни.

Случайната работа (*egyszerűsített foglalkoztatás*) е определена като срочно трудово правоотношение, което е ограничено до:

- Общо пет последователни работни дни;
- Общо 15 календарни дни в рамките на един календарен месец;
- Общо 90 календарни дни в рамките на една календарна година.

За случайната работа има и други ограничения. Максималният брой случайни работници, които един работодател може да наеме при опростена заетост за един и същ календарен ден е ограничен до:

- Един човек, ако работодателят няма други работници на пълно работно време;
- Двама души, ако работодателят има 1 до 5 работници на пълно работно време;
- Четири души, ако работодателят има 6 до 20 работници на пълно работно време;
- 20 процента от броя на работниците на пълно работно време, ако работодателят има повече от 20 работници на пълно работно време.

Опростената заетост никога не е задължителна; страните са свободни да изберат стандартно трудово правоотношение, дори ако договорът е само за няколко дни. Опростената заетост обаче не може да се използва, ако между работодателя и служителя вече съществува друго трудово правоотношение.

Трудовото правоотношение възниква чрез уведомяване на съответните органи, като това уведомяване е задължение на работодателя. По искане на служителя, трудовият договор трябва да бъде изготвен в писмен вид (чрез попълване на образец на опростен договор, който е приложение към закона). За случайните работници писмените договори са редки, тъй като цялата връзка трае максимум пет последователни дни. Ако договорът е подписан, той не може да бъде оттеглен. Декларацията, изпратена до данъчната администрация, може да бъде оттеглена или изменена само от работодателя в рамките на първите два часа след подаването.

Работодателят трябва да заплаща следните такси за този тип заетост:

- приблизително 2 евро на календарен ден, за който е наел работник за случайна работа;
- приблизително 4 евро на календарен ден, за който е наел работник за сезонна работа.

Сезонните или случайни работници не са осигурени по Кодекса за социално осигуряване, но въпреки това имат право на обезщетение за пенсия, медицинско обслужване в случай на злополука и на обезщетения за безработица (Waas & Heerma van Voss, 2019).



В Германия случайната работа

може да се състои от периодични работни отношения, свързани с проект или сезонни работни места. Съгласно раздел 3 от Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*), продължителността на договора е ограничена, ако срокът е фиксиран по отношение на календара (срочен трудов договор във връзка с календара) или продължителността зависи от естеството, целта или качеството на работа, която трябва да бъде осигурена (срочен трудов договор за конкретна цел).

Ако работата е свързана с конкретен проект, може да се сключи срочен договор, но само ако, първо, задачата има временен характер и второ, тя е допълнителна задача, която възниква и може ясно да се определи като независима. Така или иначе тук се спазват разпоредбите на Закон за договорите за работа на непълно работно време и срочни договори. Според него срочен договор имаме, когато са налице някои от следните обстоятелства:

- оперативната нужда от свързаната работа е само временна
- срокът е определен след обучение или обучение с цел да се улесни преминаването на служителя към следваща работа
- служителят е нает по заместване
- въпросният вид работа оправдава определен срок
- фиксираният срок е предназначен за изпробване на служителя
- има лични причини, пребиваващи при служителя, които оправдават фиксирания срок
- служителят се субсидира от публични средства, които са определени за заетост за определен срок и той е бил нает на тази основа или
- фиксираният срок се основава на съдебно споразумение.

Случайната работа свързана с трудов договор за изпълнение на проект няма специфична самостоятелна нормативна уредба. Тази форма на заетост се подчинява на Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори. Интересна характеристика на договора за случайна работа, включително и за изпълнението на проект, е задължението на служителя да не отказва изпълнението на възложената работа. Но това задължение се активира само ако работодателят е информирал служителя за възложената работа най-малко 4 дни преди началото на изпълнението на самата работа. В противен случай служителят има право да откаже изпълнението на възложената работа. В допълнение, член 21 от Закона предвижда, че трудов договор може да бъде сключен в последствие при условие, че той зависи от несигурно събитие.

В Чехия също има практика на сключване на трудови договори за случайна работа. Особеността при тях е, че страните могат да се споразумеят за специфични за конкретната работа условия за прекратяване на договора.

В Латвия трудови договори за определен срок могат да се подписват, наред с други хипотези, и за случайна работа, която обикновено не се извършва в предприятието (**чл. 44, ал. 1 от латвийския Кодекс на труда**).



Прекъсваща работа

В **Италия**, трудовият договор за прекъсваща работа (понякога също и договор за работа на повикване) във всички отношения е подчинено трудово правоотношение. Такъв договор може да бъде сключен както за неопределено време, така и „временно“ (Sistemiamo l'Italia, 2015). Този тип трудов договор има интересна история. През 2003 г. е въведен като възможност чрез Декрет № 276/2003 г., чл. 33 и 34, след което бива премахнат с Декрет № 247/2007, чл. 1, ал. 45. Малко по-късно бива възстановен с Актове № 133/2008 г. и 92/2012 г. и Декрет № 76/2013 г., като в момента договорите за прекъсваща работа се регулират в **Декрет № 81 от 2015 г., членове 13 – 18**.

Според **чл. 13, ал. 1 от Декрет № 81** договор за прекъсваща работа е споразумение, с което служител се поставя на разположение на работодателя, който може да използва работата му по прекъснат или прекъсващ начин според нуждите, определени от действащите колективните трудови договори. Също така съществува възможността услугите да бъдат извършвани в предварително определени периоди през седмицата, месеца или годината. При липса на колективен договор случаите на използване на периодична работа се определят с указ на министъра на труда и социалната политика.

От друга страна, договорите за прекъсваща работа в по-голямата си част са договори на непълен работен ден. Според **Декрет № 81 от 2015 г.** трудовият договор на непълен работен ден следва да бъде сключен писмено и да съдържа информация за разпределението на работата в рамките на деня, седмицата, месеца и годината.

Ако липсва информация за продължителността на работния ден, служителят има право да предяви по съдебен път обявяването на договора за договор на пълен работен ден. Ако липсва само информация за разпределението, но не и за продължителността, на работното време, съдия може да го определи едностранно, като може да вземе под внимание семейните отговорности на служителя, друга заетост на служителя и нуждите на работодателя (**чл. 10, ал. 2** от Декрета).

Допълнително договорът за прекъсваща работа трябва задължително да включва (Waas & Heerma van Voss, 2019):

- Продължителността на назначението, ако има такава;
- Причината, поради която се сключва този договор, произтичаща от колективен трудов договор или указ на министъра на труда;
- Мястото на полагане на труд; и
- Правилата за наличност (разположение) на служителя, ако е предоставена гаранция за наличност от страна на служителя, както и информация за икономическото и нормативно третиране на служителя (**чл. 15, ал. 1 от Декрета**).

Когато няма колективен договор, който да урежда прекъсващата работа, този договор може във всеки случай да бъде сключен със субекти:



- а) на възраст под 24 години, при условие че работата се извършват в рамките на 25-ата година;
- б) на повече от 55 години (**чл. 13, ал. 2 от Декрета**).

Трудовият договор за прекъсваща работа е **разрешен за всеки служител при един и същ работодател за общ период, не по-голям от 400 дни действителна работа за три календарни години (чл. 13, ал. 3 от Декрета)**. Ако този максимален период бъде превишен, връзката между работодателя и служителя се трансформира в постоянно трудово правоотношение на пълно работно време.

Договорът трябва да бъде изготвен в писмена форма за целите на проследимостта от държавната администрация, като в него изрично се посочва следното:

- а) продължителност и хипотези, обективни или субективни, които позволяват сключването на договора;
- б) място и метод на персонална наличност, евентуално гарантирани от служителя, както и срок на известие за повикване на съответния служител, което не може да бъде по-малко от 1 работен ден;
- в) икономическо и регулаторно третиране на служителя за извършената услуга и относителна надбавка за наличност на служителя, когато е приложимо;
- г) форми и методи, с които работодателят има право да поиска изпълнението на работата, както и методи за отчитане на изпълнението;
- д) време и методи за изплащане на възнаграждение и надбавка за наличност;
- е) необходими мерки за безопасност и здраве при работа във връзка с вида дейност, посочен в договора.

Както става ясно по-горе, по договор за прекъсваща работа служителят би могъл да получава „обезщетение за наличност“ (**чл. 13, ал. 4 от Декрета**). Това право възниква, ако според условията на договора служителят е задължен да отговаря винаги на повикванията на работодателя си. В тези случаи необоснован отказ на служителя да отговори на повикването на своя работодател може да доведе до уволнение (**чл. 16, ал. 5**). Когато не съществува задължение за отзоваване на работодателя, не съществуват и възможността за обезщетение за наличност и заплахата от уволнение.

По повод условията на труд за времето на ефективно полагане на работа работодателят е длъжен да осигури на служителя условия на труд, които са не по-малко благоприятни от условията на труд на други служители, изпълняващи същите задачи в рамките на предприятието (**чл. 17, ал. 1 от Декрета**).



Във **Франция**, целта на случайната

(прекъсваща работа) е да попълни постоянни работни места, чието естество включва периоди на работа и липса на работа.

Всеки френски работодател от частния сектор може да наеме работници на прекъсваща работа (на безсрочен трудов договор), ако:

- Колективният (трудов договор) позволява прекъсваща работа; и
- Този колективен (трудов) договор дефинира работните места, за които са предвидени такъв тип договори. Тези работни места трябва да включват редуващи се периоди на работа и липса на работа.

Договорите за прекъсваща работа са безсрочни трудови договори. Те трябва да бъдат сключени в писмен вид, на френски език, да са подписани от двете страни и да съдържат точно описание на режима на работа.

По-специално такъв договор трябва да посочва:

- Приложимия колективен договор;
- Размера на възнаграждението и неговите компоненти;
- Периодите на работа;
- Разделението на работата в рамките на тези периоди; и
- Името и професионалната квалификация на заместващия служител (в случай на срочен договор за заместване на служител с договор за прекъсваща работа).

Във **Франция** прекъсващата работа подлежи на стандартните разпоредби за извънреден труд (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Работа на повикване*

В **Белгия** не съществува специална самостоятелна правна уредба на договорите за повикване, но в практиката те са известни като „*oproepcontract*“ (договор при поискване).

Правният анализ на такива договори, които фактически уреждат работа на повикване, е двусмислен. Някои изследователи определят договорите за повикване като правно обвързващо обещание от страна на работодателя да осигури работа на съответния служител. Други смятат, че договорите за повикване са рамково споразумение или предварително споразумение за условията, които ще се прилагат, ако един или няколко трудови договора се сключват със същия служител в бъдеще. Трета група експерти твърдят, че договорите на повикване са трудови договори на непълнен работен ден, като работата се изпълнява, когато това бъде преценено като необходимо от работодателя.



Като цяло договори за работа на повикване могат да попаднат в една от две хипотези за работа на непълно работно време: фиксирана схема или променлива схема.

Фиксираната схема се отнася до организация на работа на непълно работно време, при които броят на работните часове винаги е един и същ, било то за една седмица или за цикъл, по-дълъг от една седмица.

От друга страна, организацията на работа на непълно работно време е променлива, когато продължителността на изпълнението на работата варира. В този случай се определя средноседмично работно време, което трябва да се спазва за даден референтен период. Това може да се аргументира въз основа на **Закона от 5 март 2017 г. за приложима и гъвкава работа**, с цел опростяване на формалностите за работа на непълно работно време, когато в случай на променлива организация на работата, дните и часовете, в които се извършва работата, не се определят предварително, като служителят се информира предварително кога трябва да работи (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Белгия** трудовият договор за работа на повикване може да бъде трудов договор на непълно работно време, въпреки че това не е задължително. Трудовият договор на непълно работно време трябва да бъде сключен в писмена форма за всеки работник поотделно, най-късно, когато служителят започне работа. Писменият договор трябва да посочва организацията на работа и договорените часове на непълно работно време. Санкцията за неизпълнение на тези данни в писмения договор е, че служителят може впоследствие да избере най-благоприятния за него режим на работа и брой работни часове сред предвидените в правилника за работа или във всеки друг документ на дружеството (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Чешката република** работата на повикване е строго забранена от КТ. Съгласно раздел 38, параграф 1, буква а) от КТ работодателят е „длъжен да разпредели работа на служителя в съответствие с трудовия договор“. Когато работодателят не разпредели работа на работника или служителя в рамките на договореното или в рамките на законоустановеното седмично работно време, това представлява пречка за работа от страна на работодателя и служителят има право да иска компенсация на заплатата в размер на средния му доход (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Унгария** работата на повикване е специален вид заетост на непълно работно време, която е разработена в законодателството. В раздел 193, параграф 1 от КТ се посочва, че „работниците на непълно работно време“, наети по трудов договор до шест часа на ден, работят в часове, които най-добре отговарят на функцията на техните работни места. В този случай работното време, натрупано в „спестовна времева сметка“, не може да надвишава четири месеца. Съгласно подраздел (2) работодателят трябва да информира тези служители за планираното им работно време най-малко три дни предварително. От тези разпоредби е видно, че законодателят е



подходил внимателно към този тип заетост. Унгарското законодателство ограничава тази дейност, тъй като не се счита за „традиционна“ работа на повикване (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Испания** ако работодателят реши да наеме служител на непълно работно време в договора могат да се договорят допълнителни часове, които ще се отработят, ако това бъде поискано от работодателя. Тези допълнителни часове дават на работодателя известна гъвкавост, и те са пример за работа на повикване (**член 12.5 от Закона за работниците**).

В **Италия** работата на повикване е приета за еквивалентна на прекъсващата работа. За детайли относно прекъсващата работа, вижте секцията горе.

В **Литва** съществуват договори при „непредвидено повишаване обема на работа“ (*nenustatytos apimties darbo sutartis*), които са де факто работа на повикване.

По силата на такъв договор служителят полага труд единствено след повикване от своя работодател (**Кодекс на труда, чл. 85, ал. 1**). На служителя се заплаща единствено времето, през което полага труд след повикването, но това време не може да бъде по-малко от осем часа месечно. При тези договори на работодателя е забранено да установява по-неблагоприятни условия на труд за служител, който е отказал да отговори на повикването или е отказал да се съгласи с внезапна промяна в обема на работа, указана в дадено повикване. От друга страна, на служителя е забранено да полага труд при друг работодател за времето, в което полага труд по договор при „непредвидено повишаване обема на работа“ (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Нидерландия** в началото на 2020 г. влезе в сила официална дефиниция на „договор на повикване“ (*oproepovereenkomst*). Според **Закона за балансиране на пазара на труда** във връзка с **Глава 7, чл. 628а, ал. 9 от Гражданския кодекс** договор на повикване е налице, когато:

- Обемът на работа не е фиксиран в определен брой часове за определен период от време, равен на:
 - Най-много един месец или
 - Най-много една година и правото на заплащане на служителя е разпределено равномерно в рамките на този период от време; или
- Служителят не получава възнаграждение, ако не полага предварително уговорена работа.

В **Нидерландия** съществуват и хипотези, в които правоотношението на работещи на повикване не се признава за трудово правоотношение. Въпреки това по-широко възприетото тълкуване е, че работата на повикване се основава на трудово правоотношение, поне под формата на трудов договор до завършване на определена работа. Смята се, че тези договори съдържат отложено задължение на служителя да извърши определената работа (*uitgestelde prestatieplicht*). Това означава, че работодателят е длъжен да заплати на служителя единствено часовете, в които е полагал труд. Това също така означава, че работодателят има задължение да уведоми служителя



тогава, когато се появи работа за извършване. Служител на повикване има право да получи работа наравно с останалите служители на повикване.

По отношение на стабилността на работата на повикване новият **Закон за балансиране на пазара на труда** регламентира възможността на всеки 12 месеца договореностите за извършване на определена работа да бъдат „(ре-)фиксиранни“, тоест да бъде (пре-)определен точен обем на полагане на труд по инициатива на някоя от страните по договора. Този обем не може да бъде по-малък от средния брой отработени от служителя часове за предходните 12 месеца.

В Европа има и законодателни практики, които изрично забраняват работата на повикване. Те са факт в **Австрия и Чехия**.

В **Люксембург** работата на повикване не е изрично забранена, но договор на повикване не би осигурил достатъчна защита на служителя според националното законодателство. Освен това съдебната практика е категорична, че не е възможно да се сключи договор, в който се определя, че служителят ще работи, например, „най-малко 200 часа тази година“.

В **Полша**, от друга страна, практически е невъзможно служител да бъде нает на повикване, тъй като определението, дадено в Кодекса на труда, чл. 22, параграф 1 вменява на работодателя задължението да наеме служителя срещу възнаграждение. Тази формулировка предполага непрекъснато полагане на труд, което е невъзможна при работа на повикване (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Мобилна работа

Основният елемент на мобилната работа, който претърпява изменение спрямо „класическия“ трудов договор, е работното място. По отношение на този елемент от трудовия договор европейското законодателство е относително либерално.

В **Директива 91/533/ЕИО** относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение „местоработата“ (т.е. работното място) е сред минимално изискуемите основни положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение (чл. 2, параграф 1). **По отношение на местоработата, обаче, е предоставена дерогация за тези случаи, в които не е налице постоянна или основна месторабота.** Тогава „по принцип се посочва, че служителят е нает на различни места, както и адресът на седалището, и, когато това е уместно, постоянния адрес на работодателя“.

В **Белгия** дистанционната или телеработата може да се извърши в дома на служителя или на друго място, избрано от него/нея. Телеработата се осъществява въз основа на писмено споразумение между служителя и работодателя. Споразумението трябва да обхваща редица конкретни точки, например точни разпоредби относно случаите на повреда на работното



оборудване, особено по отношение на

разходите за ремонтването му. Служителите, полагащи труд под формата на мобилна работа чрез ИКТ, имат същите права като служителите в бизнес помещенията на работодателя. Белгийското законодателство задължава работодателя да вземе мерки за защита на данните, използвани от дистанционните работници за професионални нужди. Работодателят трябва да информира дистанционно работещите и относно политиката на компанията за здравословни и безопасни условия на труд. Телеработниците имат същите права за обучение, квалификация и преквалификация и възможности за кариерно развитие като регулярните служители.

В Испания член 13 от Закона за работниците регламентира работата от разстояние, която включва дистанционна работа. Тези правила се прилагат и за мобилната работа, базирана на ИКТ. Въпреки че няма специални разпоредби относно този вид дейност, тя съществува и все повече се разширява. Ако мобилната работа се осъществява с цел привличане на клиенти, се прилагат правилата за търговските представители. Преобладаващата експертна позиция за тези конкретни случаи, обаче, е, че такава дейност следва да се разглежда като форма на самостоятелна заетост, а не като трудово правоотношение.

Мобилната работа е предизвикателство не само по отношение на статута ѝ в трудовото законодателство, но и заради **ефектите, които има и може да има върху служителите**, които я практикуват (стрес, синдром на прегаряне, тревожност и други).

По този повод във **Франция** отскоро е регламентирано „правото да се изключиш“ (*le droit à la déconnexion*). То е **установено със закон**, влязъл в сила от 1 януари 2017 г. (**Закон No. 2016-1088** от 8 август 2016 г. относно работата, модернизацията на социалния диалог и осигуряването на кариерно развитие, *Loi Travail No. 2016-1088 au travail, à la modernisation du dialog social et à la sécurisation des parcours professionalio*). Този закон е познат още като Законът El-Khomri, по името на тогавашния министър на труда *pro tempore*).

Скоро след приемането на **Закона El-Khomri** по силата на **Наредба 2017-1385**, разпоредбата за „правото да се изключиш“ е променена и текущо е посочена в член 2242-17 от **Кодекса на труда**. Законодателните промени около „правото да се изключиш“ са вдъхновени от концепцията, че онези служители, които смятат, че имат баланс между професионален и личен живот, са по-продуктивни от тези, които смятат, че нямат. За вторите „постоянната свързаност“ с работата чрез информационните и комуникационни технологии не само представлява риск за здравето, а и намалява ефективността на бизнеса. Също така *Loi Travail No. 2016-1088* предвижда практическо въвеждане на правото чрез консултации между работодатели и синдикати.

Оригиналният текст на член 2242-8 от Кодекса на труда постановява, че при липса на колективен трудов договор работодателят следва да предвиди наличието на „правото да се изключиш“ в рамките на устав, след като се консултира с комитета на предприятието или, в тяхно отсъствие, с представителите на служителите. Приетото законодателно решение е доста любопитно, тъй като приписва сила на едностранно волеизявление на силната страна в



договорната връзка (работодателя) и

защото френският законодател не включва комитетите по условията на труд сред субектите, упълномощени да определят модалността на ефективното „изключване“, въпреки че това е орган с правомощия да спре мярка на работодателя във връзка с рисковете на работното място, сред които със сигурност спада и стресът от прекомерната свързаност с работата.

В обобщение френското законодателство въвежда „правото да се изключиш“, но не го дефинира изрично, дори не и под формата на обща регулация. Напротив, законодателят разрешава на дружествата да се договарят вътрешно относно регулацията на това право, като го включва в специфичния контекст, в който всяко дружество оперира. Следователно френският законотворец упълномощава заинтересованите страни да определят „правото да се изключиш“ в колективни трудови договори, или ако това не стане, упълномощава дружеството, без участието на служителите, да определи едностранно това право, с всички неизбежни съмнения относно целесъобразността на този начин на действие (Timellini, 2020).⁹

В **Италия** също започваме да говорим за „правото да се изключиш“.

Неотдавнашният **Закон № 81 от 2017 г. за интелигентната работа** е приет с идеята да служи като допълнение на някои колективни договори. За разлика от ситуацията във Франция, италианският законодател не определя „изключването“ като право, въпреки че в законопроекта № 2229/16 е определено по този начин от един от работещите по него депутати. Всъщност **чл. 19, ал. 1 от Закон № 81 от 2017 г.** установява, че при разписването на режимите за прилагане на гъвкава работа в писмено споразумение (трудов договор), „споразумението трябва да идентифицира и време за почивка, както и техническите и организационни мерки, необходими за осигуряване на отделянето на служителя от технологичното работно оборудване“, като по този начин се признава проблемът с непрекъснатата свързаност на служителите с оръдията на труда.

Освен това, малко по-рано, в **чл. 18, ал. 1 от Закон №. 81 от 2017 г.** се посочва, че: „**Изпълнението на възложената работа се извършва (...) само в рамките на максималната продължителност на дневното и седмичното работно време, произтичащи от закона и от колективното договаряне**“, като по този начин се обвързва непризнатото право на изключване с тематиката на работното време.

Интересен практически пример по отношение на „правото да се изключиш“ в Италия е, че няколко месеца преди влизането в сила на Закон № 81 от 2017 г. (14 юни 2017 г.), на 7 април 2017 г., е издаден **Указ № 289 на Ректора на Университета в Инсубрия**, който противно на италианския законодател, **дава определени на „правото да се изключиш“ като „правото да не отговаряте на телефонни обаждания, имейли и служебни съобщения и задължението да не се обаждате, да не изпращате имейли и всякакви съобщения извън своето работно време“.**

⁹ Във френското законодателство подобни права са признати в компаниите, които имат повече от петдесет служители, което посяга съмнение относно прилагането на това право в по-малки компании.



По-долу в текста на указа на

Ректора установява границите на един вид зона, която е свободна от технологии, която съвпада не само с дневните периоди на почивка, във времеви интервал между 20.00 и 7.00 ч. на следващата сутрин, в продължение на пет работни дни от понеделник до петък, но също с почивните дни, празниците и дните за приключване на академичната година на университета. И накрая, указът се съчетава с инициативата в рамките на Университета, наречена **„Ден на независимост от електронна поща“**, която се състои в забраната за използване на електронна поща във вътрешните комуникации на Университета на определени дати. Вместо имейлите се насърчава използването на други средства за комуникация и по-специално срещи в присъствието на участващия персонал.

„Правото да се изключиш“ е въведено и в училищния сектор в Италия, за да се осигури по-голямо съвместяване между професионалния и семейния живот на работещите в сектора. Проблемът с учителите възниква в италианския контекст преди време с очакването те да са достъпни 24 часа на ден, 7 дни в седмицата, чрез електронна поща, SMS, съобщения в WhatsApp, телефонни обаждания и др. за училището, при свикване на класен съвет, учителски съвет, участие в дейности извън работното време и други. По повод на тази тенденция член 22, ал. 4, буква в) от проекта на **колективен трудов договор за служителите в образователния и научноизследователския сектор** за 2016–2018 г. въвежда „правото да се изключиш“ със следния текст: „общите критерии за използване на технологични инструменти извън работно време“ подлежат на допълнително договаряне между учебните заведения, „с цел по-добро съчетаване на професионалния и семейния живот“.

В Испания член 13 от Закона за работниците регламентира работата от разстояние, която включва дистанционна работа. Правилата в този член се прилагат и за мобилната работа, базирана на ИКТ. Въпреки че няма специални разпоредби относно този вид дейност, тя съществува и все повече се разширява. Ако работата от разстояние се полага за привличане на клиенти, обаче, се прилагат правилата за търговските представители. Тогава, според преобладаващата експертна позиция, тази дейност следва да се разглежда като форма на самостоятелна заетост.

Споделяне на работно място

В Чешката република „споделеното работно място“ или споделянето на работа не е забранено от КТ, но няма специални разпоредби, регламентиращи подобна схема на работа. Поради това, работодателят може да наеме двама или повече служители на непълно работно време за една и съща работа и да ги остави да споделят длъжността, но на практика работодателят в крайна сметка би се сблъскал с липсата на специални разпоредби относно разпределението на работното време, т.е. възможността да разпореда на служителите да работят повече от договореното работно време в случай на отсъствие на друг служител на споделената длъжност, отговорност за щети и др. Има само едно специално формално изискване за работа на непълно работно време, а именно че между работодателя и служителя се сключва индивидуално споразумение, като се посочват уговорените по-кратки седмични работни часове. Такова



споразумение може да бъде включено в първоначалния трудов договор или в негово изменение, или дори в отделно споразумение. Споразумението за по-кратко работно време също може да бъде сключено временно, ако това е уговорено от страните (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Във **Франция** съгласно член L 3123-14 от Кодекса на труда трудовият договор трябва да бъде сключен в писмена форма. Договорът трябва да включва квалификацията, възнаграждението на служителите, разпоредбите за седмичното работно време, датата на договора; начини за изменение на седмичното работно време; ограниченията за допълнителни часове. По принцип не може да се подписва договор за непълно работно време, ако той предвижда по-малко от 24 работни часа седмично (тази разпоредба е въведена на 1 юли 2014 г.). Замислен като гаранция за работниците на непълно работно време, този минимум първоначално е установен със Закона за осигуряване на заетост от 14 юни 2013 г. (Waas & Heerma van Voss, 2019)

В **Германия**, съгласно раздел 13, параграф 1 на **Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори** (*Teilzeit- und Befristungsgesetz*), работодателят и служителят могат да се споразумеят, че работата се споделя от двама или повече служители (споделяне на работа). Всеки работник обаче има индивидуален трудов договор. Ако някой от тези служители не е в състояние да работи, останалите служители са длъжни да го заместват, само ако са дали съгласие за такова заместване за всеки отделен случай. Задължение за заместване съществува, ако трудовият договор предвижда такова задължение в случай на належащи трудови причини, но само при условие, че заместването е разумно при обстоятелствата на отделния случай. Договорна разпоредба, според която съществува общо задължение за заместване, противоречи на закона и следователно е нищожна. Съгласно раздел 13, параграф 2 от закона, прекратяването на трудов договор е невалидно, ако се основава изключително на факта, че трудовият договор на „съвместен работник“ е прекратена. Съгласно раздел 13, параграф 3 от закона, същите правила се прилагат *mutatis mutandis*, ако групи работници заемат определени работни места в съответствие с фиксирана ротационна схема. Съгласно раздел 13, параграф 4, страните по колективен договор могат до известна степен да се отклонят от параграфи 1 и 3, дори в ущърб на служителя (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Унгария** споделянето на работно място също се основава на специално споразумение. Съгласно раздел 194, параграф 1 от КТ работодателят може да сключи трудов договор с няколко работници, за да изпълняват функциите на едно работно място. Ако даден работник не е на разположение, друг работник, който е страна по договора, го замества и изпълнява работата, както е поискано. Такива споразумения са съчетани с гъвкаво работно време. КТ регулира също и принципа на възнаграждението, като в съответствие с разпоредбите за заплатите се разпределят еднакво между служителите, освен ако друго споразумение не предвижда друго. Законодателят се опита да направи рязко разграничение между заетостта на пълен работен ден и споделянето на работно място, като работа на непълно работно време. Раздел 194 (4) от КТ определя, че



трудоовото правоотношение приключва,

когато броят на служителите се намали до един. В този случай работодателят е длъжен да изплати на работника средна заплата, която в противен случай би била дължима в случай на уволнение от страна на работодателя, като в допълнение се прилагат и правилата за обезщетение. Работодателят и служителят могат да се съгласят да променят договора за споделяне на работа, като в този случай заетостта на непълно работно време се трансформира в работа на пълно работно време или в „традиционна“ работа на непълно работно време (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Литва** споделянето на работно място (*darbo vietos dalijimosi sutartis*) е възможно, както дългосрочно чрез сключването на нов договор за споделяне на работното място, така и временно – чрез промяната на съществуващ/и договор/и. При искане за изменение на съществуващ договор от страна на служител в частта, касаеща работното време, работодателят е задължен да вземе предвид и, при възможност, да се съгласи с такова искане, когато то е отправено от някои категории служители. Една от категориите такива служители са хората, отглеждащи дете (включително осиновено дете) до шестгодишна възраст (литовски **Кодекс на труда, чл. 93, ал. 3**) (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Испания**, от друга страна, няма законова уредба относно споделянето на работно място, но също така няма законови ограничения за неговото използване.

Съществуват например специфични видове трудови договори, при които няколко работници изпълняват една и съща работа (например работа на смени, договор за работа на непълно работно време на служител, избиращ „частично пенсиониране“, комбиниран с т. нар. договор за заместване на служител, който ще запълни освободеното работно време от частично пенсионирания служител).

Има и други случаи, в които могат да бъдат намерени разпоредби / договорености за споделяне на работни места в рамките на едно и също трудово правоотношение. Такива примери могат да бъдат намерени в някои колективни споразумения или в съдебни решения. Например, възможно е служители по поддръжка на етажна собственост, които работят по трудов договор, да бъдат замествани от свои роднини в рамките на същото правоотношение. Тази форма на споделяне на работното място се реализира като в трудовия договор между работодателя и служител се посочват имената на асистента, който може да го замести за изпълнение на служебните задължения.

Работа на база на ваучери*

В **Белгия** лицензираните организации за предоставяне на услуги срещу ваучери могат да наемат работници на постоянен или срочен договор, на пълно работно време или на непълно работно време. Лицата, които полагат труд по договори с ваучери, са лица от групите в



неравностойно положение, които дълго време са били неактивни и искат да навлязат обратно или за първи път на пазара на труда.

В случаите, когато договарянето е сключено за определен срок и за непълно работно време, законодателството предвижда две отделни стъпки. Първо, за първите три месеца при срочен трудов договор лицензираната организация е свободна да предложи определен от нея минимум работни часове на служителя. В този случай на служителя се заплащат само отработените часове. Това е периодът, в който лицензираната организация проверява квалификацията и уменията на новонаетия служител.

След изтичането на първите три месеца от срочния договор организацията преценява дали да удължи договора. Ако се вземе решение договарянето да бъде продължено, той се преобразува в безсрочен. При преобразуването на договора в безсрочен законодателството гарантира минимална заетост на служителя с ваучери не по-малко от 13 часа седмично. Тоест, най-малко една трета от нормалната продължителност на работната седмица – 40 часа. Естествено, при възможност лицензираната организация може да му осигури по-голяма и дори пълна заетост в рамките на работната седмица. В случаите обаче, когато след преобразуването осигурената работа е по-малко от 13 часа седмично, на служителя се дължи възнаграждение до този минимум (13 часа). За часовете от този минимум до цялата продължителност на работната седмица служителят се води на работа, но не получава възнаграждение, като това е своеобразен неплатен отпуск.

Работно време, почивки и отпуски

Наличие в българското законодателство

Националното ни законодателство съдържа изключително подробна правна уредба на работното време, почивките и отпуските. Тя включва:

- 14 различни режима на разпределение на работното време и на организация на трудовия процес
- Почивки в рамките на работното време; междудневни почивки и междуседмични почивки
- Десетки видове отпуски, които могат да бъдат класифицирани като: регулярни (годишни) и целеви (инцидентни); платени и неплатени; основни, удължени и допълнителни; свързани с родителски, семейни, граждански, обществени и други задължения; по производствени, здравословни и образователни причини и др.

Как тази национална правна рамка, регулирана в редица закони и подзаконови нормативни актове се отнася към разглежданите нови форми на труд?

Споделяне на служители

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен



труд при друг работодател (чл.111 от КТ).

Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, пълен отговор на въпросите, свързани с продължителността и разпределението на работното време при споделяне на служители между различни работодатели, ще ни дадат разпоредбите на чл. 113 от КТ, както и свързаните с тях подзаконовни регулации и съдебна практика.

По същите съображения смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на почивките и отпуските, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател. Това ще означава, че споделяния служител ще има право на съответен отпуск при всеки един от работодателите, с които има сключен трудов договор. В този случай ще е необходимо всички работодатели, които споделят този служител да съгласуват времето на ползване на полагаемите се отпуски.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ)

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за работното време, почивките и отпуските при тази форма на труд

Случайна работа, Прекъсваща работа, Работа на повикване*

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за работното време, почивките и отпуските при тази форма на труд.

Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за работното време, почивките и отпуските при тази форма на труд



Както отбелязахме по-горе, изследователският екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за работното време, почивките и отпуските при тази форма на труд. Може би единственото „бяло петно“ тук, което изисква допълнителна регулация е необходимостта сумата от работните часове на всички договори, чрез които се „споделя работното място“, да е равна на пълното работно време, относимо към това работно място.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за работното време, почивките и отпуските при трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

Анализът на чуждото законодателство по отношение на работното време, почивките и отпуските показва, че за законодателите проблематиката на работното време има приоритет при създаване на нова нормативна уредба, а второстепенен е въпросът за почивките и отпуските. Това е така, защото повечето страни е възприет принципът на пропорционално разполагане с правото на почивка и отпусък спрямо реалното работно време (*pro rata temporis*).

Случайна работа

В **Германия** при случайна („мини“) работа по изпълнение на проект страните по трудовия договор най-често успяват да фиксират работното време на служителя. Ако обаче не успеят да постигнат такава договореност (включително и заради несигурност, наложена от външни обстоятелства относно интензитета на заетостта), работодателят е длъжен да заплаща на служителя най-малко 10 часа седмично или най-малко 3 работни часа на работна смяна, независимо от броя на действително отработените от служителя часове. В рамките на договорите за случайна работа, включително и за изпълнение на проект, служителите имат право да ползват и да им бъде платен както годишен отпусък, така и отпусък по болест.

В **Унгария**, от друга страна, при опростената заетост служителите нямат пълна социална защита. Те имат право само на пенсии, спешни здравни грижи и обезщетения за безработица, но нямат здравно осигуряване. Служителят няма право на отпусък по болест, отпусък по майчинство, отпусък за отглеждане на дете или други форми на задължителен отпусък.



В Чехия договорът за случайната

работа не може да надвишава 300 часа в рамките на една календарна година, както и не може да надвишава половината от редовната работна седмица (т.е. двадесет часа). Случайните работници са освободени от разпоредбите за работното време в Чешката република.

В Италия, случайният труд не може да надвишава тридесет дни годишно за един и същ принципал (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

Работа на повикване*

В Германия работата на повикване се регулира от **Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори**, раздел 12 (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG*). Според **раздел 12** работодателят и служителят могат да се споразумеят, че служителят следва да извършва работа според действителните нужди на предприятието.

Работата на повикване е много близка по смисъл и регулация до случайната работа. Както при случайната работа, споразумението трябва да определя продължителността на седмичното и дневното работно време. Ако продължителността на седмичното работно време не се определи от страните, десет работни часа седмично се считат за автоматично договорени. Ако продължителността на дневното работно време не е определено от страните, работодателят е длъжен да поиска служителя да работи поне три последователни часа на ден. Работодателят може да поиска служителя да работи за по-малко от три последователни часа на ден, въпреки това обаче служителят може да поиска заплащане за три часа работа на ден. Според Закона служителят е задължен да извърши работата, за която е повикан, ако работодателят го призове да се яви на работа най-малко четири дни предварително.

В Нидерландия е гарантирана минимална работна заплата за служителите, които работят на повикване и които са наети за по-малко от 15 часа седмично (съгласно **Закона за гъвкавост и сигурност, 1999**). След три месеца полагане на труд работодателят е длъжен да гарантира на служителя минимално работно време въз основа на средния брой часове, отработени през предходното тримесечие. Целта на тази разпоредба в закона е да възпрепятства използването на договора за работа на повикване за заобикаляне на стандартното трудово правоотношение. Според изследователите по темата холандският експеримент е бил успешен (De Stefano & Aloisi, 2018).

В допълнение на тази двадесетгодишна практика новият холандски **Закон за балансиране на пазара на труда от 2020 г.** регламентира задължението на работодателя да уведоми (т.е. „повика“) служителя най-малко 4 дни, преди датата на извършване на работата. Ако това задължение не бъде спазено, служителят не е длъжен да се яви на работа. От друга страна, ако работодателят промени (писмено) възложената работа частично или изцяло, служителят има право да му бъде заплатена цялата работа, за която е повикан първоначално (Waas & Heerma van Voss, 2019).



В Литва при договорите при

„непредвидено повишаване обема на работа“ (*nenustatytos apimtys darbo sutartis*), които са де факто работа на повикване, на служителя се заплаща единствено времето, през което полага труд след повикването, но това време не може да бъде по-малко от осем часа месечно.

По отношение на контрола по спазване на разпоредбите за работното време ако работодателят е сключил фалшиво споразумение с физическо лице, може да бъде принуден, със задна дата, да плаща извънреден труд, надбавки за почивка и празници (**Австрия, Белгия, Германия, Лихтенщайн, Полша и Португалия**) или Коледа, Великден и годишни бонуси за почивка, както и пропуснато възнаграждение (**Гърция**) (European Network of Legal Experts in the field of Labour Law, 2009).

Мобилна работа

Съгласно **Закона за работното време в Германия** общото работно време в работния ден може да бъде най-много 8 часа. Работното време може да бъде удължено до 10 часа, ако тази разлика се компенсира в рамките на 6 месеца или 24 седмици. Ако трудовият договор се сметне за маргинална заетост (т.е. случаи, в които служителят не заработва повече от 450 евро на месец), работодателят е длъжен да записва началото и края на работния ден.

Това максимално ограничение от 10 часа дневно работно време не може да бъде надвишавано дори в трудовите договори за мобилна работа. След края на максималния работен ден служителят трябва да спазва период на почивка от 11 часа. Чрез колективно трудово договаряне този период на почивка може да бъде намален до девет часа, което вече се използва в Тарифните споразумения за металообработващата индустрия. Времето за почивка трябва да се спазва и по време на мобилна работа. Работодателят е отговорен за спазването на разпоредбите на Закона за работното време, дори ако служителят не е обвързан с конкретно място. Работодателят трябва да създаде организационни предпоставки, които позволяват да се спазват периодите на междудневна почивка. Работодателят трябва също да регистрира и контролира работното време над осем часа в случай на независима от местоположението дейност. Нарушенията на Закона за работното време могат да доведат до значителни глоби, а също така дават право на органите по безопасност и здраве да издават заповеди за регистриране на работното време. Работодателят обаче има право да делегира контрола на работното време върху служителя.

Както и на други места, в **Германия** дискусиата за мобилната работа показва липсата на яснота на използваните термини, като често се смесват понятията за надомна работа и мобилна работа. Въпреки това според законодателството служителят може да работи отдалечено само ако това е разрешено или чрез трудов договор или чрез фирмено споразумение, или за всеки отделен случай, одобрен от работодателя. Мобилната работа е свързана с промяна на мястото на работа, а не е свързана с промяна на работното време, което означава, че от гледна точка на работното време, почивките и отпуските мобилната работа сама по себе си не е „нова форма на труд“. От



служителите се очаква, че трябва да изпълняват задълженията си в същата степен, със същото качество и по същото време, както ако работят на традиционното място в компанията.

Споделяне на работно място

В **Белгия**, споделянето на работно място по същество е договор на непълно работно време. В съответствие с **член 157 от Програмния закон от 22 декември 1989 г., изменен със Закона от 5 март 2017 г. за приложима и гъвкава работа**, копие от трудовия договор за непълно работно време или извлечение от него заедно с работните графици и удостоверение за самоличността на служителя на непълно работно време трябва да се съхранява на място, където могат да се проверят условията на труд. Такива проверки вече са възможни и в електронен вид. На работодателите, които не спазват правилата за публикуване на графиците за работа на непълно работно време или относно мерките, свързани с контролните документи, може да бъде наложена административна глоба или да подлежат на наказателни санкции (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Чешката република** значителна разлика между служителите на пълно и на непълно работно време е, че работодателят не може да нареди на служителите на непълно работно време да работят извънредно. В случай на служители на непълно работно време само работа, която надвишава стандартното (нормално) седмично работно време, ще се счита за извънреден труд. С други думи, работодателят и служителят на непълно работно време могат да се споразумеят, че служителят ще работи повече от първоначално договореното работно време, но такава работа няма да се третира като извънреден труд (служителят няма право на надбавка или компенсация с почивен ден). Само ако допълнителното работно време на служителя на непълно работно време надвишава стандартното седмично работно време, той ще има право на надбавка или компенсация с почивен ден (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Във **Франция** съществуват някои изключения от минималната 24-часова работна седмица за договорите на непълно работно време. Такива изключения са например:

- Служители, които изрично са поискали да работят по-малко от 24 часа седмично;
- Случаи, в които между представители на служителя и представители на работодателя е сключен браншови договор на национално равнище за промяна на тази минимална работна седмица (понастоящем са сключени само няколко такива споразумения);
- Служители под 26 години;
- Временен персонал;
- Служители на физически лица.

Извънредният труд трябва да се изплаща в размер на 110 на сто от редовната часова заплата на служителя за първите 10 на сто от времето над стандартното му работно време (т.е. за служител, който работи 24 часа седмично, първите 2,4 часа извънреден труд са заплащат 110 на сто), а след това 125 на сто (освен ако браншовият договор не предвижда друго). Полагането на допълнителен труд, обаче, може да доведе до това, трудовият договор да бъде прекласифициран



като договор на пълен работен ден.

Същите законови разпоредби предвиждат, че допълнителното работно време, което работодателят може да поиска от служител, не може да надвишава една десета от работното време, посочено в трудовия договор на служителя, и че броят на допълнителното работно време във всеки случай не може да доведе до това служителят да работи същите работни часове, като тези на служител на пълен работен ден (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Германия** споделянето на работно място се регулира от **Закона за договорите за работа на непълно работно време и срочните договори, раздел 13** (*Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge-TzBfG*). Според този Закон работодателят и служителят могат да се съгласят едно работно място да се споделя от двама или повече служители. Трябва да се отбележи обаче, че всеки служител има индивидуален трудов договор. Ако някой от тези служители е неспособен да работи, другите служители са длъжни да го заместват само, ако са дали съгласие за такова заместване за всеки отделен случай.

Според **раздел 194 от Кодекса на труда в Унгария** когато някой от служителите не е налице, друг поема задачите му и ги изпълнява. Графикът на работа се разписва според правилата за гъвкава работа. Заплатата, определена за конкретното работно място, се разпределя между служителите, освен ако не е записано друго в писмено споразумение между работодателя и служителите.

В **Литва** при споделянето на работно място (*darbo vietos dalijimosi sutartis*) двама служители споделят едно работно място и са длъжни да отчитат собствено изработеното си време, но разпределението на самото работно време зависи от личния им избор. Единственото условие, което следва да спазват, е да се заместват по такъв начин, че работата да не бъде засегната (литовски **Кодекс на труда, 2016 г., чл. 93, ал. 1**). Приема се, че обичайното разпределение на работното време между служителите е по равно, ако не е уговорено друго в трудовите им договори (Waas & Heerma van Voss, 2019).

В **Словакия** съществува възможност за споделяне на работно място, като от юридическа гледна точка споделянето е „класическа“ договореност за работа на непълно работно време. Според **чл. 49а, ал. 1 от Кодекса на труда** на Словакия при споделяне на работното място служителите споделят (в независими и индивидуални трудови договори) работното време и длъжностната характеристика, определени за това работно място. Единствената особеност е наличието на възможност работодателят да определи разпределението на работното време, ако служителите не успеят да се договорят помежду си как то да бъде разпределено (Waas & Heerma van Voss, 2019).



Безопасност и здраве при работа

Друг изключително сериозен аспект на правата и задълженията на работодателя и работника при прилагане на новите форми на труд, който иска универсално решение, са възникващите въпроси относно опазването на здравето и живота на наетите работещи.

По тази тема, на практика не съществуват „бариири“ от правен характер, които следва да бъдат преодолявани чрез принципно нова правна уредба.

Съгласно националното ни законодателство работодателя е длъжен да гарантира безопасността и здравето на работниците във всяко едно отношение, свързано с работата. Основните задължения на работодателя относно осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд са регламентирани в Кодекса на труда (глава XIII) и Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) (глава III). Изследователският екип споделя тезата, че тези задължения не са обвързани с конкретната форма на труд. Изключителният приоритет на това задължение императивно изисква опазване на живота и здравето на работниците при всяка традиционна или нова форма на труд.

С оглед на изпълнението на това задължение от работодателя, прилагащ някоя от изследваните нови форми на труд се очаква да предприеме действия, като:

- оценяване на рисковете за безопасността и здравето на работниците;
- гарантиране, че всеки работник получава подходящо обучение в областта на здравето и безопасността;
- ангажиране на работниците и техните представители в дискусии по въпросите на здравето и безопасността;
- водене на отчет на трудовите злополуки.

Същевременно смятаме, че универсалният характер на задължението за опазване на здравето и живота е изцяло приложим и към работниците, които също имат ясно определени правни задължения във връзка със здравето и безопасността. От тях се изисква, без значение на използваната форма на труд:

- да използват правилно оборудването;
- да информират работодателя за всяка сериозна и непосредствена опасност и за всички пропуски в мерките за безопасност.
- да сътрудничат на работодателя при гарантирането на безопасността на работната среда и условията на труд.



За да не бъдат подложени на риск

гаранциите за осигуряване на БЗР, смятаме че е целесъобразно, освен задължителното социално осигуряване на трудова злополука и професионално заболяване, работодателите, използващи новите форми на труд, да извършват и допълнително задължително застраховане „Трудова злополука“.

Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на безопасността и здравето при работа, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователският екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ).

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при тази форма на труд.

*Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване**

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба на въпросите за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при трудовите договори за непълното работно време е приложима при тази форма на труд

Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на



труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при тази форма на труд

Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за осигуряване на безопасността и здравето на работещите при трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

Ролята на здравословните и безопасни условия на труд, както и на националните инспекции по труда се обсъжда широко в контекста на „новите форми на труд“.

Според Европейския икономически и социален съвет на инспекциите по труда следва да бъде осигурена роля за включване на „новите форми на труд“ в техните сфери на компетентност, а на инспекторите да бъдат осигурени подходящи ресурси, умения и обучение (Европейски икономически и социален съвет, 2016).

Във връзка с „новите форми на труд“ интересна практика от **Норвегия** е, че ако работодател сключи фалшиво споразумение с физическо лице, което заобикаля трудовото законодателство, той може да бъде принуден да спазва законовите разпоредби за здраве и безопасност на труда чрез налагане на административни санкции (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

Прекъсваща работа

Според съдебни решения от **Италия** относно прекъсваща работа (*lavoro intermittente*), трудовият договор за прекъсваща работа, сключен без предварителна оценка на риска от страна на работодателя, е нелегитимен, поради което той следва да бъде обявен за постоянен трудов договор. За повече подробности, вижте Съдебни решения Trib. Milano 16/9/2017, Est. Moglia, in Riv.



Мобилна работа

В **Германия** са налице важни обстоятелства по отношение на безопасността и здравето при работа, които се вземат предвид при мобилната работа според тамошното законодателство.

Служителят се осигурява срещу злополука в домашния си офис или по време на мобилна работа. Според съдебната практика, злополука в домашния офис, оттук и злополука по време на мобилна работа, е застрахована/осигурена само ако има вътрешна връзка между събитието, водещо до произшествието, и оперативната дейност на служителя. Според немския съд преднамереното действие на осигуреното лице е от съществено значение за оценката на този въпрос, т.е. дали осигуреното лице е искало да извърши дейност, обслужваща работодателя в конкретния случай, и дали това преднамерено действие е потвърдено от обективните обстоятелства. Когато има съмнение, служителят трябва да докаже, че е налице дейност, която е застрахована срещу риск. Поради тази причина е препоръчително или да се включат служители в групова полица за застраховане от злополука на работодателя, или да се препоръча на служителите да сключват частна застраховка срещу злополука, която покрива и злополуките в домашния офис, или по време на мобилна работа, които не са обхванати от задължителната застраховка за злополука.

Работа на база на ваучери*

В **Белгия** (благодарение на **Закона от 20 юли 2001 г. за насърчаване на кварталните услуги и работни места**) годишните оценки на системата показват, че системата за ваучери за услуги не само създава нови работни места, но и създава достойни работни места с добри условия на труд, включително от гледна точка на безопасност и здраве при работа. Качеството на работата (по отношение на трудов договор, заплата, работно време, обучение на работници и оборот) се увеличава от година на година и секторът на ваучерите за услуги постоянно се професионализира. Сключени са поредица от колективни споразумения, обхващащи почти всички обичайни аспекти на индустриалните отношения и редовни системи за колективно договаряне. Постепенно секторът за работа чрез ваучери за услуги се консолидира и се счита за редовен професионален сектор (IMPact, 2020).



Трудова дисциплина

Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители [в тръжната документация само споделяне]

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на въпросите за трудовата дисциплина, дисциплинарната власт и дисциплинарната отговорност, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ)

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за трудовата дисциплина, дисциплинарната власт и дисциплинарната отговорност при тази форма на труд.

Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване*

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба по въпросите за трудовата дисциплина, дисциплинарната власт и дисциплинарната отговорност при трудовите договори за непълното работно време е приложима при тези форми на труд

Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите за трудовата дисциплина, дисциплинарната власт и дисциплинарната отговорност при тази форма на труд



Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за трудовата дисциплина, дисциплинарната власт и дисциплинарната отговорност при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за трудовата дисциплина, дисциплинарната власт и дисциплинарната отговорност на работещите при трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

По време на изготвяне на настоящия доклад не бяха идентифицирани конкретни норми в чуждото законодателство, които да третират регулирането на трудовата дисциплина специфично за „новите форми на труд“.

Заплащане на труда

Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители [в тръжната документация само споделяне]

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на въпросите за заплащането на труда, както и за дължимите обезщетения, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на



труд „временно (срочно, междинно)

управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ)

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за заплащането на труда, както и за дължимите обезщетения при тази форма на труд

Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване*

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба по въпросите за заплащането на труда, както и за дължимите обезщетения при трудовите договори за непълното работно време е приложима при тези форми на труд

Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите за заплащането на труда, както и за дължимите обезщетения при тази форма на труд

Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за заплащането на труда, както и за дължимите обезщетения при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за заплащането на труда, както и за дължимите обезщетения на работещите при трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при



използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

Заедно с работното време, почивките и отпуските, областта на заплащане на труда е силно застъпена в нормативната база по отношение на „новите форми на труд“ в чуждото законодателство.

Ако работодателят сключи фалшиво споразумение с физическо лице, служителят в **Люксембург** ще има право на обезщетение за срока на предизвестие и на обезщетение за загуба на доходи поради безработица (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

Случайна работа

Европейският икономически и социален съвет препоръчва трудовите договори, предвиждащи случайна работа, да гарантират определен брой часове или съответно заплащане (Европейски икономически и социален съвет, 2016). В зависимост от националния контекст или се гарантират минимален брой часове работа (съответно заплащане), или се определят максимален брой часове работа (съответно заплащане), за да бъде един трудов договор легитимен.

В **Италия**, например, работа може да се извършва и за няколко работодатели, ако тя е със случаен и спомагателен характер, при условие че тези дейности не предполагат общо годишно възнаграждение над 5 000 евро. Семейните фирми могат да се възползват от случайна работа до обща сума, която не надвишава 10 000 евро през всяка данъчна година (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

През 2017 г. **унгарското правителство** въвежда минимална заплата за опростени трудови договори, която възлиза на 87% от минималната работна заплата за стандартните трудови договори (Muszyński, 2020).

В **Германия**, от друга страна, случайната работа се заплаща съгласно разпоредбите на **Постановление за фиксираното нетно възнаграждение за работа за кратко време** (*Verordnung über die pauschaliernten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld*). Това постановление се изменя всяка година, подобно на ежегодно издаваните Постановления на Министерски съвет в България относно определянето на минималната работна заплата за страната.¹⁰

Прекъсваща работа

В **Белгия** подобна „нова форма на труд“ може да бъде намерена под етикета на „прекъсваща работа“ (*travail occasionnel*). Проектирани през 2007 г. и активно използвани от 2013 г.

¹⁰ Последната редакция на Постановлението за 2020 г. може да бъде намерена на адрес: https://www.gesetze-im-internet.de/sgb3entgv_2020/SGB3EntGV_2020.pdf



насам, краткосрочните договори със заетост до два последователни дни могат да бъдат подписани, за справяне с пиковите периоди на натовареност в предприятията - с максимална граница от 50 дни заетост годишно за един служител. Работодателят може да предприема гъвкави мерки за заетост период до 100 дни годишно, като доплаща сума от 7,50 евро на час за социално осигуряване (но до 45 евро на ден) за всеки отработен от служител час по договор за прекъсваща работа.

В **Унгария** работното време по договор за прекъсваща работа може да бъде разпределено неравномерно на работните дни (например два часа на един ден и шест часа на друг). Служителят може да бъде нает да работи в неделя и на официални празници, както и в обичайните работни дни. Служителят няма право на задължителната неделна заплата, но работата по официални празници включва задължително 100% надбавка върху надницата.

Работодателите на служители с опростен договор са задължени да изплащат 85% от общата национална минимална работна заплата (87% от националната минимална заплата за служители с квалификация второ ниво). Поради временния характер на тази заетост работниците нямат право на бонусите, обичайни за постоянните работници във фирмата, в която полагат труд. При наемане на служители по опростен трудов договор работодателят трябва да покрива всички общи такси като данък върху доходите на физическите лица, вноски за социално осигуряване, вноски за професионално обучение и рехабилитационни вноски. Работниците са отговорни за изплащането на данък върху доходите на физическите лица (16%) за всяка заплата над дневната минимална заплата.

Работа на повикване*

Заплащането на труда на служители на повикване в **Нидерландия** се гарантира от разпоредбите в **Глава 7, чл. 628а от Гражданския кодекс**. Според него служители, които са повикани да извършат определена работа, имат право на възнаграждение за поне 3 часа при всяко повикване. Целта на това правило е да възпре работодателите от повикване на служителите за твърде кратки периоди от време. Интересен прецедент е дело HR 3 май 2013, NJ 2015/105, JAR 2013/140, RAR 2013/100 (Van der Meulen/Wolters), в което Върховния съд на Нидерландия стига до заключението, че шофьор на такси, който работи по договор на повикване и който изпълнява няколко кратки курса на ден, следва да получи възнаграждение, равно на 3 отработени часа, за всеки отделен изпълнен курс (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Споделяне на работно място

Според **раздел 194 от Кодекса на труда в Унгария**, заплата за работното място се разпределя между служителите, освен ако не е записано друго в писмено споразумение.



Ваучерите често служат за формализирането и декларирането на недеklarиран труд. Например, в **Литва** литовският **Закон за предоставяне на услуги в селското и горското стопанство** (*Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas*) позволява на хората, работещи в двата сектора, да издават ваучери за предоставянето на услуги от временни работници без специални умения, квалификация, разрешителни, лицензи или обучение (Yeshanew, 2018).

В **Белгия** (IMPaсt, 2020) ваучерната система е въведена през 2001 г.¹¹ със **Закон от 20 юли 2001 г. за насърчаване на кварталните услуги и работни места** (*titre-services*). Според този закон цената на труда се определя чрез ваучерна система: един час работа се равнява на един ваучер. Тези ваучери могат да се предоставят единствено от специализирани организации. Организацията за ваучери за услуги трябва да бъдат признати от Министерството на труда, за да наемат работници за постоянно или за определен срок, на пълен работен ден или на непълно работно време. По този начин белгийският законодател обединява работата чрез ваучер и работата чрез агенции за временна работа в хибридна триъгълна формула, обвързваща работник, работодател и краен потребител.

Въз основа на колективен трудов договор от 1 февруари 2013 г. минималната почасова заплата за работници с ваучер за услуги с опит под една година е 10,28 евро, за една година опит е 10,69 евро, за две години опит е 10,82 евро, и за три години опит е 10,93 евро. В сравнение с редовната брутна минимална часова заплата, тази заплата е по-висока, особено като се вземат предвид фактори като гъвкавостта на работата и това, че не е нужно служителите да бъдат висококвалифицирани. Същевременно служителите с договор на базата на ваучери получават пълни социално-осигурителни права, което означава, че тази форма на заетост е силно субсидирана от правителството и се ползва от стандартните трудови разпоредби.

В **Нидерландия** не се определят минимален брой часове работа, които следва да бъдат осигурена служителю, съответно отработени от него. На служителите се изплащат ваучери само ако действително са работили (**Закон за гъвкавост и сигурност, 1999**).

Във **Франция** ваучерна схема (*chèque emploi service universel*) съществува от 1994 г. През 2006 г. тя е модифицирана, за да включва и отглеждането на деца у дома.

Много подобен инструмент има в **Италия** до началото на 2017 г., според който всеки ваучер има номинална стойност 10 евро, от които 7,50 евро са платими на служителю, а останалата част се преразпределя за националната система за социално осигуряване, за здравословни и безопасни условия на труд и за административни цели. През 2003 г. реформата на Биаджи въвежда договорите чрез „ваучери“ (*buoni lavoro*) за борба с черния пазар на труд в секторите, в които е

¹¹ Мярката е активна от 2004 г.



характерна случайна работа (например градинарство, частни уроци, гледане на деца, селскостопански и туристически сектор).

Италианското правителство либерализира използването на ваучерите през 2012 г., но поради обезпокоително увеличение на използването им, по-късно установява ограничения (до 400 работни дни за всеки служител за три години) и задължението да се уведомяват местните дирекции на Министерството на труда чрез текстово съобщение за точния период на полагане на труд чрез ваучери. Впоследствие законодателят отменя наложените ограничения под заплахата от референдум, организиран от централната профсъюзна организация в страната. По-късно **Законът за заетостта от декември 2014 г.**, приложен чрез издаване на укази през 2015 г., увеличава максималните приходи, които човек може да получава чрез ваучери от 5 000 до 7 000 евро годишно (Eichhorst, et al., 2018).

Трудови злоупотреби и професионални болести

Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители [в тръжната документация само споделяне]

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на въпросите за задълженията и правата на работодателя и на работника, (както и на всички други въпроси), отнасящи се за трудовите злоупотреби, както и за професионалните болести, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ)

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на задълженията и правата на работодателя и на работника, както и на всички други въпроси, отнасящи се за трудовите злоупотреби, както и за професионалните болести при тази форма на труд.

Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване*

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово



законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба по въпросите за задълженията и правата на работодателя и на работника, както и на всички други въпроси, отнасящи се за трудовите злоупотреки, както и за професионалните болести при трудовите договори за непълното работно време, е приложима при тези форми на труд

Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите, отнасящи се за трудовите злоупотреки, както и за професионалните болести при тази форма на труд

Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за трудовите злоупотреки, както и за професионалните болести при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за трудовите злоупотреки, както и за професионалните болести на работещите по трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

По време на изготвяне на настоящия доклад не бяха идентифицирани конкретни норми в чуждото законодателство, които да третират регулирането на трудовите злоупотреки и професионалните болести специфично за „новите форми на труд“.



Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на въпросите за социалния диалог, вкл. и уредбата на колективното трудово договаряне, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ).

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за социалния диалог, вкл. и уредбата на колективното трудово договаряне, която е приложима при тази форма на труд

*Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване**

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба по въпросите, отнасящи се за социалния диалог, вкл. и уредбата на колективното трудово договаряне при трудовите договори за непълното работно време, е приложима при тези форми на труд

Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите, отнасящи се за социалния диалог, вкл. и уредбата на колективното трудово договаряне при тази форма на труд.



Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за социалния диалог, вкл. и уредбата на колективното трудово договаряне при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за социалния диалог, вкл. и уредбата на колективното трудово договаряне относно работещите по трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

В тази област следва да бъде анализирано въздействието на „новите форми на труд“ върху обхвата на колективното трудово договаряне в засегнатите от новите форми сектори, като се има предвид, че голям брой служители остават и биха могли да останат извън структурите на колективното трудово договаряне и синдикалното представителство. Такава опасност практически не съществува за служителите, заети в „новите форми на труд“, които стоят много близо до „класическото“ трудово правоотношение (например мобилната работа), но тя е напълно реална за работещите в онези „нови форми на труд“, които попадат в „сивата зона“ между трудово правоотношение и гражданско правоотношение (например икономически зависимите самонаети лица).

По този повод Европейският икономически и социален съвет изразява безпокойство, че когато работниците се считат за самостоятелно заети, тяхното право свободно да се сдружават може да бъде поставено под въпрос, ако сдружаването им може да се разглежда като образуване на картел, при което има риск от конфликт с регулирането на конкурентоспособността в законодателството на Европейския съюз. Според ЕИСК тези опасения, които могат да поставят под въпрос правото на сдружаване, трябва да бъдат сериозно разгледани и преодолени. В становището на Съвета се уточнява, че се счита, че (частично)я освобождаване от правилата за конкуренцията и забраните за образуване на картели „служат на обществения интерес чрез предоставяне на закрила за група, която заслужава в икономическо и социално отношение същите права като наетите [по трудово правоотношение] лица“ (Европейски икономически и социален съвет, 2016).



За това са необходими насоки за

адекватно прилагане на правилата за гарантиране на конкуренцията по отношение на самостоятелно заетите работници в ситуации, присъщи за наетите лица. В този контекст **използването на разбирането на МОТ за „служител“ вместо по-тясното понятие за „наето лице“ би могло да бъде полезно за по-добро разбиране на това, как трябва да се прилагат основните принципи и права на работното място** по отношение на социалния диалог, чието ползване не следва да се възпрепятства от правилата на ЕС за конкуренцията (Европейски икономически и социален съвет, 2016).

Законодателството в различните разгледани европейски страни по отношение на социалния диалог е доста разнообразно. В **Белгия** например колективните трудови договори по принцип могат да се сключват само за служители по трудово правоотношение (**член 2 от Белгийския закон за колективните трудови договори** от 5 декември 1968 г.). Що се отнася до лицата на свободна практика, специфичните категории самостоятелно заети професионалисти и икономически зависими заети лица представляват проблем в **Белгия**, тъй като някои от тях са организирани в професионални сдружения, но това не са синдикати.

От друга страна, в **Белгия** въвеждането на работа на непълно работно време (във всичките ѝ измерения) задължително подлежи на социални консултации в рамките на дружеството. Някои правила за работа на непълно работно време трябва да бъдат включени в правилника за вътрешния трудов ред на компанията. Например, трябва да се създаде обща рамка за прилагане на графици при променлива работа на непълно работно време. Трябва да се постигне споразумение в работническия комитет за установяване на правила за работа. Ако дружеството има по-малко от 100 служители, служителите трябва да бъдат пряко консултирани относно правилата за работа. В случай на трайно несъгласие относно съдържанието на правилата за работа, Съвместният комитет на дадения сектор взема решение относно съдържанието на правилата за работа (Waas & Heerma van Voss, 2019).

Освен служители, работещи по трудов договор, синдикатите в **Австрия, Дания, Германия, Ирландия, Италия, Лихтенщайн, Литва, Нидерландия, Румъния, Швеция и Великобритания** могат да представляват специфични категории самостоятелно заети професионалисти и икономически зависими работници.

Пречките в **Италия** пред по-широко синдикално представителство са свързани с намаляването на членството в синдикатите и обхвата на колективните преговори. Хората, чийто статут е на самостоятелно заето лице, не са обект на колективни договори. Това създава нарастващо неравенство в заплатите между служители и самостоятелно заети лица. Пропастта в представителството обаче е частично запълнена от организации на гражданското общество.

В **Нидерландия** правата на персонал на свободна практика и специфични категории самостоятелно заети специалисти могат да бъдат определени и в колективните трудови договори. Обикновено синдикатите представляват само служители, наети по трудово правоотношение. Това



обаче не означава, че няма синдикати, представляващи други категории служители. Пример за това е Алтернативният синдикат. Този синдикат представлява учители, работници чрез агенции за временна заетост, европейци, т.е. всички лица, които желаят да живеят и работят в рамките на Европейския съюз, хора на свободна практика и лица, работещи въз основа на срочни трудови договори. Проблемите, пред които са изправени синдикати като Алтернативният синдикат, включват недостиг на членове и съществени разлики между специалните категории работници (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

Конкретни категории заети лица, като персонал на свободна практика, специфични категории самонаети професионалисти и икономически зависимите работници, в повечето случаи не са представени в следните страни: **Австрия, Белгия (понякога), България (включително държавни служители), Кипър, Чехия Република, Естония, Ирландия (понякога), Латвия, Люксембург, Малта, Норвегия, Полша, Португалия, Испания и Словакия.**

В **България** колективното договаряне е механизъм, предназначен само за регулиране на трудовите отношения, социалноосигурителните отношения и въпросите на жизнения стандарт на служителите по трудово правоотношение. Така конкретни категории работници не се приемат за членове на синдикат. Такъв е случаят и в **Естония, Гърция, Унгария и Полша.**

Правните разпоредби в **Словакия** строго определят термина „служител“ във връзка с термина „зависима“ работа. Това означава, че в ареала на колективното договаряне съществува само традиционен трудов договор за зависима заетост. Новите видове договори практически не са обект на колективното договаряне.

Освен служителите по трудово правоотношение, синдикатите в **Испания** досега успяват да представят икономически зависимите самостоятелно заети лица, но не и други автономни работници, поради липсата на традиции в тази област.

В **Германия**, от друга страна, синдикатите са упълномощени по закон да представляват както служители, така и „лица, подобни на служители“. **Законът за колективното трудово договаряне** позволява някои самостоятелно заети автори и изпълнители да се възползват от колективното трудово договаряне.

Когато се полагат основите на промените в законодателството по отношение на социалния диалог в условията на „новите форми на труд“, трябва да се има предвид, че служителите, на които се отказва „глас“ реагират с „изход“. В този смисъл служителите, на които бъде отказана възможността да участват в социалния диалог ще реагират с високо текучество, организационна нелоялност, неформална икономика и емиграция. Инвестициите в човешки капитал са повлияни от тази нестабилност, като могат да се очакват големи загуби на умения поради прекомерна мобилност. От друга страна, когато работодателите реагират на тези проблеми с въвеждането на пряко участие, те са разочаровани: служителите, вече свикнали с опортюнистичното поведение като пазарна стратегия, не успяват да се ангажират сериозно с прякото участие и голямото им



текучество го нарушава. Страничните ефекти от текущия режим на заетост включват неконтролируем растеж на заплатите, политическа делегитимация на национално и европейско равнище и порочен кръг, при който правителствата и компаниите, при липса на по-добри решения, реагират на проблемите на прекомерната гъвкавост, като добавят още повече от нея (Meardi, 2014).

Имуществена отговорност и видове обезщетения

Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на въпросите за ограничената и пълна имуществената отговорност на работодателя и на работника, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ)

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за ограничената и пълна имуществената отговорност на работодателя и на работника, която е приложима при тази форма на труд.

*Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване**

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба по въпросите за ограничената и пълна имуществената отговорност на работодателя и на работника при трудовите договори за непълното работно време, е приложима при тези форми на труд



Мобилна работа

Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите, отнасящи се за ограничената и пълна имуществената отговорност на работодателя и на работника при тази форма на труд.

Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за ограничената и пълна имуществената отговорност на работодателя и на работника при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителя подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите за ограничената и пълна имуществената отговорност на работодателя и на работника по трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

Чуждото законодателство по отношение на „новите форми на труд“ почти не третира имуществената отговорност на страните по трудовото правоотношение.

Временно (срочно, междинно) управление

Изключение от тази тенденция е **Литва**, в която с **Кодекса на труда от 2016 г. (чл. 77)** се урежда отговорността на служителя на агенция за временна заетост – каквито са служителите във временно управление – да изплатят на агенцията за временна заетост обезщетение за всички вреди, нанесени от служителя на предприятието ползвател, ако вината на този служител и размера на вредата бъдат доказани (Waas & Heerma van Voss, 2019).

По време на изготвяне на настоящия доклад не бяха идентифицирани други конкретни норми в чуждото законодателство, които да третират регулирането на имуществената отговорност и видове обезщетения специфично за „новите форми на труд“.



Контрол по спазване на трудовото законодателство, в т.ч. по безопасност и здраве при работа

В някои страни доклади на изпълнителната власт показват известно признаване на „нов“ проблем – властта изпитва затруднения да контролира „новите форми на труд“. В някои случаи оперативните ресурси на инспекторатите дори биват намалявани, особено след началото на световната финансова криза от 2008 г.

Растежът на неформалния сектор представлява особено предизвикателство, особено след като правителствените притеснения в тази област понякога са повече свързани със загубата на данъчни приходи, отколкото с непокриването на (дори минимални) трудови стандарти. Според експерти по-нататъшни промени в регулаторните режими на индустриалните отношения, които благоприятстват гъвкавостта или са изрично деколективистични, ще изострят тези предизвикателства, тъй като още повече ще затруднят осигуряването на минимални заплати и ще успяват в по-малка степен да гарантират, че режимът на работното време не е вреден за здравето и условията на живот (Páramo & Luz Vega, 2017).

Все пак обаче инспекциите по труда имат правомощията да проучват истинската същност на трудовите правоотношения, по собствена инициатива или по жалба на заинтересовано лице в **Австрия, Белгия, България, Чехия, Гърция, Унгария, Латвия, Литва, Люксембург, Норвегия, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения и Испания.**

Например в **Литва** за всички трудови договори, включително и тези, попадащи в „новите форми на труд“, както са описани по-горе, уведомяването за сключване на трудов договор се прави пред териториалния офис на държавната инспекция по труда. Тя трябва да бъде уведомена в съответствие с установената процедура за сключване на трудов договор и наемане на служители най-малко един работен ден преди насрочената дата за започване на работа (Литва, 2017).

В случай, че работодателят наруши разпоредбите на трудовото законодателство, в някои страни инспекциите по труда са компетентни да налагат административна глоба (**България, Чехия, Латвия, Литва, Полша и Румъния**). Освен това решенията на инспекциите по труда могат да бъдат прегледани от директорите на държавните инспекции по труда (**Латвия и Норвегия**); от гражданските съдилища (**България**) или административните съдилища (**Чехия и Латвия**).

Тъй като данъчните и осигурителните органи имат мандат съответно за събиране на данъци и осигурителни вноски от работодателите и / или служителите, тези органи също биха могли да играят роля при проучване дали дадено лице работи по трудово правоотношение, или трябва да се категоризира като самостоятелно заето лице (**Австрия, Белгия, Дания, Исландия, Италия, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерландия и Португалия**).



Едно от последствията на

разкриването на фалшива самостоятелна заетост в някои страни е, че работодатели трябва да плащат всички вноски за социално осигуряване, както и данъци със задна дата за периода, когато тези вноски се дължат (**Австрия, Германия, Гърция, Исландия, Ирландия, Лихтенщайн, Норвегия, Полша, Португалия и Словакия**).

Друго последствие за работодателя може да бъде, че за умишлено невярно представяне като служители като изпълнители се налагат административни санкции, като например наказателни плащания (**Австрия, Белгия, Чехия, Франция, Германия, Италия, Лихтенщайн, Литва и Словакия**), дори и в случаите, когато, както в **Австрия**, служителят се е съгласил с невярното представяне на правоотношението чрез сключването на договор за услуги.

Ако работодателят не спазва разпоредбите за зависимия труд, инспекцията по труда в **Словакия** е упълномощена да наложи глоба на работодателя за неспазване на задълженията в размер до 33 000 евро. В някои случаи глобата може да бъде увеличена и да бъде наложена на работодатели, са дали заповед за нарушения на разпоредбите на зависимия труд или са укрили факти, важни за извършването на проверка на труда, в размер до четири пъти тяхната средно месечна печалба.

По отношение на контрола по спазване на трудовото законодателство по съдебен път, в **Белгия, Кипър, Финландия, Франция, Германия, Унгария, Ирландия, Люксембург, Малта, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Швеция и Великобритания** трудовите съдилища / индустриалните съдилища са тези, които проучват истинската същност на трудовото (трудовете) правоотношение (правоотношения).

Проучването на истинския характер на трудовото правоотношение може да се случи и в граждански съд в **Австрия, България, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Гърция, Исландия, Ирландия, Латвия, Лихтенщайн, Нидерландия и Норвегия**.

Когато анализира същността на договорите, съдът в **България** трябва да интерпретира договора като едно цяло, вземайки предвид целта му, обичаите в практиката и добросъвестността (**Закон за задълженията и договорите, чл. 20**).

Гражданските съдилища в **Чехия** имат правото да проучват истинския характер на трудовото отношение, но само по искане на една от страните по трудовия договор. Решенията на окръжните съдилища могат да бъдат преразглеждани от регионалните съдилища.

В **Нидерландия** гражданските съдилища, т.е. окръжните съдилища, апелативният съд и Върховният съд могат да оценяват действителните задължения, изпълнявани от работещия в допълнение към наименованието на договора, посочен в самия договор или неговия фиш за заплащане.



Административните съдилища

само на няколко държави са компетентни да проучват истинския характер на трудовото правоотношение – това са **Австрия, Латвия и Литва**.

Съдебно уреждане по отделни трудовоправни дела може да се извършва в граждански съдилища (**Австрия, България, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Гърция, Исландия, Италия, Латвия, Лихтенщайн, Литва, Нидерландия и Норвегия**), индустриални съдилища (**Кипър, Дания, Франция и Малта**) и трудови съдилища (**Белгия, Дания, Германия, Исландия, Ирландия, Норвегия, Полша, Румъния, Словения, Швеция и Великобритания**).

В **Ирландия**, ако съдът по обжалване на заетостта установи в процедура за несправедливо уволнение, че условие от договора противоречи на някоя разпоредба от законодателството за данъците върху доходите или социалното осигуряване, той е длъжен да уведоми комисарите по приходите или Министъра на социалните и семейните въпроси (според случая) относно този въпрос.

В **Белгия и Франция** може дори да се възбуди наказателно производство срещу главното отговорно лице, което ангажира лица, неправилно декларирани като самонаети лица, тъй като това води до нарушаването на трудовото законодателство. В **Ирландия и Норвегия** може единствено да има наказателно производство във връзка с неспазване на изискванията за водене на документация, свързана със законодателството за защита на заетостта.

Санкциите, които могат да бъдат наложени във **Франция** са следните. Физическо лице може да лежи в затвор три години и да плати глоба в размер на 45 000 евро. Юридическо лице може да бъде обвинено и да му се наложи глоба от 225 000 евро. В допълнение могат да бъдат наложени и следните санкции:

- Прекратяване на бизнеса;
- Забрана за практикуване на инкриминирания бизнес;
- Постоянно или временно затваряне на засегнатото предприятие (неприложимо в случай на заетост без разрешение за пребиваване);
- Временно или постоянно изключване от комисиите на държавните органи;
- Изземване на инструменти, машини, стоки; а
- Може да се приложи и публикуване или обявяване на съдебното решение.

Умишленото невярно деклариране на служители в **Германия** също попада в обхвата на Наказателния кодекс. (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

По мнение на експертите в контекста на „новите форми на труд“ инспекторите по труда трябва да преминават специално обучение, за да могат ефективно да разпознават служителите. Инспекторите трябва да могат да тестват кой притежава работните инструменти и да анализират как е установена връзката с клиента, служителите и, например, платформата или посредникът по



заетостта. Системите за правоприлагане

не трябва да се ограничават до конвенционалните схеми на наказателното производство, но трябва и да насърчават и проследяват добрите индустриални отношения и сътрудничество със синдикатите, системите за самооудитиране и социална отговорност на фирмите, доколкото работодателите предпочитат да печелят престиж и доверие, които осигуряват сигурността на стандартните условия на труд в техните работни места. Инспекторите по труда трябва да бъдат запознати с управлението на големи масиви от данни, използването на електронни файлове и подписи, „умни“ фабрики, големи логистични и електронни платформи, отдалечена (мобилна) работа и гиг-икономика (Páramo & Luz Vega, 2017).

Наличие в българското законодателство

Споделяне на служители

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „споделяне на служители“ стои много близко до съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на допълнителен труд при друг работодател (чл.111 от КТ). Ако тази теза на изследователския екип бъде възприета, смятаме, че към тази форма на труд е напълно приложима цялата действаща национална уредба на въпросите, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство, която се отнася за трудовите договори за допълнителен труд при друг работодател.

Временно (срочно, междинно) управление

Както посочихме, изследователския екип споделя тезата, че българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „временно (срочно, междинно) управление, чрез фигурата на срочен трудов договор до завършване на определена работа (чл. 68, ал.1, т.2 от КТ)

От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство, която е приложима при тази форма на труд

*Случайна работа, прекъсваща работа, работа на повикване**

Както отбелязахме по-горе, новата форма на труд „случайна работа“, „работа на повикване“, „прекъсваща работа“ може да бъде реализирана чрез „еволюционна симбиоза“ между трудовия договор за непълно работно време и съществуващата в нашето трудово законодателство правна фигура на специфичния режим на работно време „на разположение на работодателя“.

От тази гледна точка съществуващата в националното ни законодателство цялостна уредба по въпросите, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство при трудовите договори за непълното работно време, е приложима при тези форми на труд.



Както посочихме по-горе, според изследователския екип, българското трудово право съдържа уредба, която напълно регулира общите и специфичните елементи на новата форма на труд „мобилна работа“, чрез фигурата на трудов договор за работа от разстояние (чл. 107з - чл. 107п от КТ) От тази гледна точка националното ни законодателство има необходимата уредба на въпросите, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство при тази форма на труд.

Споделяне на работно място

Както отбелязахме по-горе, изследователския екип споделя тезата, че съдържащата се в трудовото ни законодателство правна уредба на трудов договор за работа при непълно работно време, дава реални възможности за пряко реализиране (без никакво отлагане) на форма на труд „споделяне на работното място“ на българския трудов пазар. От тази гледна точка националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство при тази форма на труд.

Работа на база на ваучери*

В случай, че Възложителят подкрепи реализирането на посочения по-горе План „Б“, според изследователския екип националното ни законодателство има цялостна уредба на въпросите, свързани с контрола за спазване на трудовото законодателство при трудов договор за извършване на работа с предприятие, което осигурява временна работа, която е приложима при използването на модифицираната форма на труд „работа чрез ваучер“ на българския трудов пазар.

Наличие в чуждото законодателство

Малко са примерите за специфични разпоредби по отношение на контрола по спазване на трудовото законодателство във връзка с „новите форми на труд“. Единственият пример, идентифициран в рамките на настоящия доклад, касае прекъсващата работа в Италия.

Прекъсваща работа

В **Италия**, след като договорът бъде съставен и уведомяване към съответните органи бъде изпратено, преди началото на работата, работодателят е длъжен да съобщи продължителността на заетостта на компетентната териториална дирекция по заетостта – чрез SMS или имейл. В случай на нарушаване на гореспоменатите задължения, административната санкция е между 400 и 2 400 евро за всеки служител, за когото работодателят е пропуснал да съобщи (Sistemiamo l'Italia, 2015).



Други области, които могат да бъдат повлияни от „новите форми на труд“ по преценка на Изпълнителя

Статут на нестандартните работещи, определяне на вида правоотношение и решаване на трудови спорове

В почти всички европейски страни, практическото изпълнение от страните по договора е решаващо за неговата правна класификация. Определянето на съществуване на трудово отношение се ръководи от фактите за това, какво всъщност е договорено и изпълнено от страните, а не как една или двете страни определят връзката помежду си (European Labour Law Network (ELLN), 2013).

Според принципа за първостепенност на фактите, договарянето се оценява на базата на независима задълбочена съдебна оценка относно действителната същност на отношенията. В резултат на това страните по договора не могат да избегнат прилагането на трудовото законодателство чрез използването на друго „наименование“ за договора помежду им. В почти всички страни съдът може и преквалифицира договори, макар и с различен интензитет.

В **Германия** „лицата, подобни на служители“ (или квази-работници) също се признават за служители (*arbeitnehmerähnliche Person*). Тези лица не са „лично зависими“ или „подчинени“ като „служители“, а са само „икономически зависими“ (Федерален трудов съд от 15.11.2005 – 9 AZR 626/04). Лицата, попадащи в тази група формират подкатегория, която има нужда от по-силна защита от тази, дадена на самостоятелно заетите лица. Част от правната защита, предоставена на служителите, съответно се разширява и за лица, подобни на служители.

Лицата, подобни на служители, имат право на годишен отпуск и на защита от дискриминация. Освен това трудовите съдилища имат юрисдикция по отношение на лицата, подобни на служители, и общите условия на техните договори подлежат на съдебен контрол. И накрая, лицата, подобни на служители, имат право на колективно договаряне.

Съществените характеристики на категорията лица, подобни на служители, са законово установени в **раздел 12а** от **Закона за колективните трудови договори**. Критериите, изброени в съответната разпоредба, са:

- (1) Икономическа зависимост (за разлика от личната зависимост или подчинеността на „класическия служител“);
- (2) Необходимост от социална защита;
- (3) Извършване на работата лично по същество без помощта на подчинени служители;
- (4) Разчитане на едно предприятие за повече от половината от общия доход.

Трябва да се отбележи обаче, че терминът „лице, наподобяващо служител“ има различно значение в различните законодателни разпоредби и че само отделни правила и разпоредби на



трудовете законодателство са (по аналогия) приложими за квази-работниците. Следователно, трудовото законодателство по принцип не е приложимо за тях (Федерален трудов съд 8 май 2007г. – 9 AZR 777/06). По-специално не може да се приложи нито законова защита при уволнение, нито правна защита в случай на прехвърляне на бизнес.

В **Испания** специална категория икономически зависими самостоятелно заети работници е призната от законодателя в **Статута за автономния труд** от **2007** г. Основните характеристики на тази категория лица са:

- (а) Извършване на професионална дейност директно и лично, предимно само за един клиент, на регулярна база и срещу заплащане;
- (б) Икономическа зависимост спрямо този клиент, като лицето трябва да получава поне 75 процента от всички генерирани доходи от своята работа или професионална дейност, или бизнес от този клиент.

За да бъде считан за икономически зависим, лицето не може да наема служители, нито да договаря или поддоговаря дейности с трети лица. Той или тя не може да предоставя същите услуги на клиента като служителите на клиента. Заетото лице трябва да има собствено работно място, оборудване и материали; трябва да развива дейността си под собственото си ръководство; трябва да получава възнаграждение в съответствие с постигнатите от дейността резултати и да носи съответните рискове. Също така не може да отваря своите офиси или помещения публично, нито да развива дейността си като корпорация.

„Икономически зависимите самонаети работници“ се ползват с някои права, подобни на правата на служителите (включително годишен отпуск, отсъствие от работа по семейни причини или изплащане на обезщетения), но степента на тези права зависи от договореното във всеки договор. Те също се ползват от правото да предприемат колективни действия и условията им на труд могат да бъдат определени чрез колективно договаряне („споразумения за професионален интерес“).

От друга страна, **Кодексът на труда в Словакия** изрично позволява работодателите да сключват т.нар. „споразумения за изпълнение на работа“ за изпълнение на задачи, които не попадат в трудово правоотношение. Такива договори са предназначени за договорености, при които работата се измерва с резултати (договори за задачи) или случайни дейности, през които определен тип работа бива извършван (напр. споразумение за работни дейности или споразумение за временна работа за студенти). Работодател може да сключи „споразумение за изпълнение на работа“, ако очакваната интензивност на работните задачи, за които споразумението е сключено, не надхвърля 350 часа в календарна година.

В **Германия** що се отнася до законодателството в областта на социалното осигуряване, **раздел 7а** от **Социалния кодекс** съдържа административна процедура, според която страните по



правоотношението могат да подадат
заявление до административен орган за установяване наличието на „заетост“.

В Италия раздел 75 от Законодателен указ № 276 от 2003г. по реформа Биаджи въвежда процедура по „сертифициране на договори“ с цел намаляване на трудовите спорове. Процедурата по сертифициране определя дали даден договор отговаря на подходящите предмет и формални изисквания за трудов договор, определени със закон. Процедурата може да се извърши от Бюрото по труда, от така наречените институции за равнопоставено представителство (управлявани съвместно от представители на работодатели и служители), както и от специални комисии, създадени от университети и техните катедри / изследователски звена по трудово право.

В Нидерландия Данъчният орган може да удостовери граждански договор. Отношенията между физическото лице (доставчик на услуга) и неговия клиент не могат да се считат за трудови, ако доставчикът притежава декларация за статут на независим изпълнител (виж член 6, параграф 1, буква „Д“ от Закона за социално осигуряване).

В Испания инспекцията по труда може едностранно да започне производство, за да определи дали даден работещ трябва да бъде класифициран като служител или не. Работещият и работодателят също имат право да поискат информация от инспекцията по труда и в случай на спор да започнат съдебно производство.

В Германия Раздел 9, параграф 1 от Закона за агенциите за временна заетост постановява: „Договорите между агенциите за временна заетост и предприятията ползватели, както и между агенциите за временна заетост и служителите на агенции за временна заетост са недействителни, ако агенцията за временна заетост няма разрешението, изисквано съгласно Раздел 1.“ Раздел 10, параграф 1, изречение 1 от Закона за агенциите за временна заетост гласи: „Ако договорът между агенция за временна заетост и служител на агенцията за временна заетост е недействителен съгласно Раздел 9, параграф 1 от Закона, тогава трудовото правоотношение между предприятието ползвател и работниците, работещи с агенции за временна заетост (...), се счита, че съществува (...)“.

В Нидерландия от януари 2010 г. предприятие ползвател, което е наело служител на временна агенция от нерегистрирана агенция за временна заетост, отговаря за изплащането на минималната работна заплата, приложима за неговата позиция. В допълнение агенцията за временна заетост отговаря за изплащането на пълното възнаграждение на този служител. В резултат на това служителят, работещ към агенцията, има двама работодатели.

Социално осигуряване

Законодателството на обследваните страни показва, че работещите в нестандартни форми на заетост обикновено имат същото формално покритие от схемите за социални помощи като тези в стандартна заетост.



Въпреки това, в някои държави-членки на Европейския съюз има важни изключения, свързани с конкретни категории нестандартни служители, по-специално случайни и сезонни служители, чираци или стажанти, служители на повикване и тези, които работят по договори с агенции за временна заетост, както и хора, работещи по определени договори, дефинирани на национално ниво като граждански договори в **Полша** (повече от половин милион души) или мини работни места в **Германия** (7,6 милиона души).

Подобни пропуски в покритието са широко разпространени в географски план. Такива пропуски са идентифицирани в петнадесет държави-членки, в които липсват обезщетения за безработица, в дванадесет държави-членки липсват обезщетения за болест, в дванадесет държави-членки – обезщетения за майчинство, в седем държави-членки – обезщетения за трудова злополука и професионални заболявания и в тринадесет държави-членки – обезщетения за старост и преживели лица.

От друга страна, **Италия** е добър пример за почти универсално покритие. В началото на 2010 г. правителството успява да балансира увеличаването на гъвкавостта на заетостта и продължителността на обезщетенията за безработица (Eichhorst, и др., 2018). Първа стъпка към по-универсални помощи е направена чрез въвеждането на *Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI)* в Италия през 2013 г. в рамките на реформата Форнеро. Интересното е, че реформата въвежда и Mini-ASPI – помощи с по-ниски изисквания за социалноосигурителни вноски, специално разработени за включване на служители, които имат кратки периоди за заетост.

През май 2015 г. италианското правителство заменя ASPI и Mini-ASPI с нова схема (NASpl), хармонизираща различните социалноосигурителни системи. Новият режим използва доста по-широки критерии за допустимост, включително консенсусно прекратяване на договори или напускане. Що се отнася до обезщетенията, новата италианска застраховка за безработица осигурява обезщетение от 75% за месечните заплати до 1 200 евро. За доходи над този праг безработните получават заместващо плащане от 25% от размера на заплатите си.

В **Германия** разпоредбите за „служителите на повикване“ се въвеждат като форма, насочена към подпомагане на маргиналната заетост и целят формализиране на недекларирания труд. Те са форми на заетост на непълно работно време, използвани главно за работници в домакинството, чиято месечна заплата не може да надвишава 450 евро. Въпреки че работодателите, принадлежащи към всички немски индустрии, могат да предлагат тези договори, формата е типична в области като ресторантьорството (кетъринга) и търговията на дребно (De Stefano & Aloisi, 2018).

„Миниработниците“ (Minijobbers) имат право на заплащане за болнични и годишен отпуск и се освобождават от данъци върху доходите, докато вноските за социално осигуряване на работодателите са значително по-ниски от тези за еквивалентни редовни работни места (ставката



е около 14%). Броят на дневните и седмичните работни часове на миниработниците трябва да изрично да бъде уточнена в трудовите им договори. Ако не е уговорено друго, трябва да им се плащат поне десет работни часа седмично или три часа на смяна, независимо дали те са положили толкова труд, или не. В индивидуалните им договори се определя минимална заплата, както и обезщетения като добавки за празници и платен отпуск по болест.

Специална закрила

Европейският съд по правата на човека например тълкува правото на личен живот съгласно член 8 от **Европейската конвенция за правата на човека**, като включващо неприкосновеността на личния живот на лицата на работното място (De Stefano, 2018). В скорошно дело, което се отнася до уволнението на работник за използване на интернет на работното място за лични цели, в ситуация, в която работодателят има достъп до съдържанието на комуникациите на работниците чрез ИКТ инструменти, Съдът постановява, че наблюдението от страна на работодателите на онлайн дейности на техните служители, макар и принципно допустими, трябва да се извършват пропорционално, за да се гарантира избягване на произвол и злоупотреби (Европейски съд по правата на човека, Vărbulescu срещу Румъния, 5 септември 2017 г., заявление № 61496/08).

Допълнителни указания относно неприкосновеността на личния живот могат да бъдат намерени в **Общия регламент за защита на данните (ОРЗД)**, който предвижда, че държавите-членки на ЕС могат да въведат, по закон или чрез колективни договори „специфични правила за гарантиране на защитата на правата и свободите по отношение на обработването на личните данни на служителите в контекста на заетостта“. Тези правила „включват подходящи и специфични мерки за защита на човешкото достойнство, законните интереси и основните права на субекта на данните, по-специално по отношение на прозрачността на обработването, предаването на лични данни в рамките на група предприятия или група дружества, участващи в съвместна стопанска дейност и системите за наблюдение на работното място“ (чл. 88, параграф 2 от ОРЗД).



Глава 3 – Изводи, препоръки

и предложения, свързани с резултатите от анализа на Етап 1

В рамките на тази глава ще разгледаме две последователни секции представяме изводи за възможността без изменения на нормативни актове да се прилагат „новите форми на труд“ в българския контекст и къде такива изменения все пак са необходими.

Изводи по отношение на наличието на българско и чуждо законодателство относно „новите форми на труд“

Степента и формите на регулиране на „новите форми на труд“ варират значително в националните законодателства на различните държави, разгледани в настоящия доклад.

Някои страни вече имат традиции в регулирането на „новите форми на труд“ (например Нидерландия), докато в други необходимостта от такова регулиране се проявява едва след настъпването на последната световна икономическа криза (например Унгария). Същевременно стремежът към изясняване и (до)регулиране на „новите форми на труд“ не стихва (например Франция по отношение на „правото да се изключиш“).

Наблюденията върху чуждото законодателство, обобщени в настоящия доклад, показват, че по-успешни засега са тези законодателни усилия, които регламентират „гъвкаво“ „новите форми на труд“. Държавите, в които има такава гъвкавост, показват и добри резултати на „изсветляване“ на труда. От друга страна, в много малко държави е осъществена поголовна реформа на трудовото правоотношение във връзка с „новите форми на труд“. Повечето легислатури сякаш приемат подход на минимална редакция на трудовото си законодателство.

Разбира се, не бива да се забравя, че по-голямата гъвкавост, която предоставят „новите форми на труд“, невинаги е благоприятна за участващите страни. Временните и непостоянни трудови договорености, които не изискват причина за прекратяване на работата, увеличават прерогативите на работодателите и така увеличават риска от нарушения, тъй като служителите няма да бъдат склонни да се противопоставят на практики на посегателства върху правата им от страна на ръководството, опазвайки се, че тяхното трудово отношение няма да бъде подновено или ще бъде прекратено (De Stefano, 2018). В своя статия от 2014 г. Гулиелмо Меарди, професор по индустриални отношения от Университета в Уоруик и Скуола Супериоре Нормале във Флоренция (Meardi, 2014), отбелязва, че тенденцията към въвеждане на голяма гъвкавост в трудовите отношения в някои южноевропейски страни (Италия и Испания) по-скоро влошава, а не подобрява ситуацията. Според професор Меарди реформите, които намаляват защитата на безсрочните трудови договори, имат ред непредвидени последствия в Южна Европа: безработицата расте, както и дуализацията на пазара на труда. Това в голяма степен се дължи не само на режима на строги ограничения и на сриващото се вътрешно търсене, но също така и нарастващата несигурност поради непрекъснатите реформи (например Испания преживява седем реформи за



две години), което принуждава работодателите да чакат продължителни периоди, преди да наемат нови служители.

По тази причина е голяма важноста на колективните права като свободата на сдружаване или правото на колективно договаряне. Функцията на колективните права е не само да даде на служителите по-добра позиция при преговорите за икономическите условия при наемане на работа. Колективните права действат като фундаментален инструмент за рационализиране и ограничаване на прерогативите на ръководството, тъй като те позволяват организирано уравнивяване на ръководството.

На този фон, от проведените в рамките на настоящата обществена поръчка фокус-групи и интервюта определено може да се направи извода за растящ интерес сред работодателите и работниците към динамизиране, „разкрепостяване“ на формите на труд.

Това ни дава основание категорично да оценим като навременни и проактивни действията на Възложителя, които доведоха и до осъществяването на настоящите анализи и препоръки. Изпълнението на направените от изследователския екип предложения (или техния преработен вариант, на базата на широки дискусии) има капацитета да запълни в значителна степен, „белите петна“ в законодателната ни уредба.

Тази ситуация сочи, че бизнесът, синдикатите, хората на труда, изпълнителната и законодателна власт, осигурителната система и въобще цялото ни общество трябва, без бавене, да направят избор – по кой път трябва да излезем от това „кръстовище“.

Ако приемем „консервативния“ изход („Ние си имаме добър Кодекс на труда и не ни трябва такива „екзотични“ нови форми на труд“), това ще означава, че пряко или индиректно ще пратим сигнал до пазара на труда, че всяка нова форма на труд, която изрично не е формулирана в трудовото ни законодателство е неприемлива, извънзаконна, че е практика от арсенала на „сивата“ икономика.

Ако се приеме „конструктивният“ изход, е необходимо да се предприемат разумни законодателни промени, които да интегрират новите форми на труд в трудовото и осигурително законодателство, и то по начин, който да балансира интересите и на работодателите и на работниците. Изследователският екип единодушно подкрепя целесъобразността на втория изход. Убедени сме, че чрез него ще успеем да предотвратим поредния случай на разминаване на законодателството ни с потребностите на социално-икономическото ни развитие.

Основният риск при този подход е от типа „прокрустово ложе“ (въвеждане на ненужно тесни ограничения с цел уеднаквяване на несравними неща, често жертващи същността на ограничавания обект). Или, казано по друг начин, в стремежа си да следваме традиционната свръхрегулация на трудовите отношения, трябва да се опазим от нормотворчески стъпки, с които да ликвидираме привлекателността на „новите форми на труд“.



Оценка на нуждите от промени в българското трудово законодателство с цел прилагане на „новите форми на труд“

Изследователският екип споделя виждането, че реалностите на българския пазар на труда са под натиск от растящата информираност както на предприемачите, така и на наетите работници относно новите форми на заетост. От друга страна, традиционните трудови правоотношения, чиято архитектура е създадена във времената на „молива и тебешира“, не могат да не реагират на влиянието на тоталната дигитализация и глобализация на бизнеса. Подобно състояние е характерно за ситуации, в които „животът изпреварва закона“.

Това предизвикателство изисква неизбежно модернизиране на съществуващата правна рамка.

Настоящият анализ дава основание на изследователския екип да раздели проучваните „нови форми на труд“ с оглед необходимостта от предприемане на законодателни промени на две групи, както е описано по-долу.

Първа група, за която са достатъчни „козметични“ промени – това са нови форми на труд, които имат близки „родственици“ в националното ни трудово право, и за да бъдат прилагани на българския пазар на труда, е достатъчно изричното им посочване в действащото законодателство, като се определят кои съществуващи трудовоправни норми ще ги регулират.

Втора група, за която са неизбежни „радикални“ промени – това са нови форми на труд без аналог в досегашните отношения работодател-работник, чрез които могат да се разширят националните практики на полагане на зависим труд, въз основа на сериозно осъвременяване на трудовото ни законодателство.

В първата група могат да се включат такива форми на труд като:

- „Временно (срочно, междинно) управление“, която форма може да се реализира чрез адаптиране на правната уредба на срочния трудов договор за завършване на определена работа по реда на чл. 69, ал.1, т.2 от КТ.
- „Мобилна работа“, която форма може да се реализира чрез адаптиране на правната уредба на трудов договор за работа от разстояние по реда на чл. 107з -107п от КТ.
- „Споделяне на работното място“, която форма може да се реализира чрез адаптиране на правната уредба на трудов договор за работа при непълно работно време по реда на чл. 138 от КТ.

Във втората група попадат следните непознати (напълно или частично) в нашата практика форми на труд:

- „Споделяне на служители“ - националното ни трудово право не съдържа изчерпателна правна уредба, която регулира както общите, така и специфичните аспекти на тази форма на труд. Прилагането на тази форма на труд налага създаването на нова уредба, която да



регулира отношенията между

групата работодатели, които споделят служителя, както и да уреди трудовия договор между споделения служител и „първия“ работодател, от който договор се пораждат отношенията между служителя и всички останали работодатели.

- „Случайна работа“, „работа на повикване“ или „прекъсваща работа“ - националното ни трудово право не съдържа завършена правна уредба, която регулира както общите, така и специфичните аспекти на тази форма на труд. Прилагането на тази форма налага създаването на нова уредба, която да урежда отношенията между работодателя и служителя, при отсъствието на едно от основните работодателски задължения – да осигурява постоянна заетост на служителя.
- „Работа чрез ваучери“ - националното ни трудово право не съдържа правна уредба, която регулира както общите, така и специфичните аспекти на тази форма на труд. Прилагането на тази форма налага създаването на нова уредба, която да урежда отношенията между „работодател“ – „работник“ – „възложител“ – „издател на ваучери“.

Тук е мястото да отбележим становището на изследователския екип, че въпреки многобройните, непознати в практиката, специфични характеристики на „новите форми на труд“, за изграждането на тяхната правна рамка не намираме за необходимо разработването и приемането на съвършено нови закони. Регулирането им с изцяло ново законодателство, може да създаде обществена нагласа, че тези форми се противопоставят като алтернатива на традиционните трудови договори – извод, който не се споделя в нито една от изследваните национални правни системи.

Самият процес на модернизиране на правната рамка, с оглед новите форми на заетост, неизбежно трябва да следва „пирамидалния“ характер на трудовото ни законодателство, при който „върхът“ е запазен за Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а на „средните етажи“ са разположени Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Закона за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества, Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за хората с увреждания, Закона за държавния служител, Закона за уреждане на колективните трудови спорове, Закона за инспектирането на труда. В основата си тази правна конструкция „стъпва“ на десетки подзаконови актове, които също следва да бъдат синхронизирани със съдържанието на „новите форми на труд“.

С оглед на големия обем правно-техническа работа, която трябва да бъде извършена от много институции, процесът на регулиране на „новите форми на труд“ може да бъде осъществен на два етапа. Този подход има капацитета, от една страна, да намали конфликтния потенциал на тази значима промяна, а от друга страна - да създаде подходяща обществена среда за преодоляване на „тежестта“ на многогодишните традиции във формите на полагане на наемен труд.



Първият етап може да обхване формите на труд, чиято правна регулация може да бъде постигната с бързи „козметични“ промени на съществуващата правна рамка на действащи „сходни“ форми на труд.

Вторият етап може да има за цел създаването, в рамките на съществуващото трудово законодателство, на изцяло нова правна уредба на непознати до сега на българския трудов пазар нови форми на труд.

И при двата етапа (ако това предложение бъде възприето от Възложителя) създаването на адаптираната или напълно нова правна уредба на новите форми на труд трябва да следва следната трифазна „йерархична“ последователност:

- Първа фаза – разработване и приемане от парламента на изменения и допълнения на Кодекса на труда и на Кодекса за социално осигуряване, както и на обвързаните с тях изменения на посочения по-горе корпус от трудови закони.
- Втора фаза – разработване и приемане от Министерския съвет и съответните ведомства на нови, изменени и/или допълнени подзаконови актове.
- Трета фаза – разработване и приемане от парламента на изменения и допълнения на други закони, явяващи се субсидиарни източници на трудовото право. Те са от други отрасли на правото и само отделни техни правни норми, които установяват особености в трудовите правоотношения на определена категория работници или служители, се явяват източници на трудовото право. Такива закони са: Закон за висшето образование (ЗВО) (относно научно-преподавателския състав – възникване на трудовото им правоотношение въз основа на научен конкурс, дисциплинарна отговорност, някои основания за уволнение и др.); Закон за БАН; Закон за местното самоуправление и местната администрация (ЗМСМА) (относно предварителната закрила при уволнение на общински съветници, избор на заместник-кметове, освобождаване на кметове и др.); Закон за защита на конкуренцията (относно нелоялната конкуренция на служителя); Закон за съдебната власт (ЗСВ) (относно дисциплинарната отговорност на съдии, прокурори и следователи и др.) и др. Важно е да се отбележи, че законите субсидиарни източници се намират по отношение на КТ в съотношение на общ към специален закон. Общият закон се явява КТ, а специални – съответните посочени закони. Съгласно правилото *Lex specialis derogate legi generali* (специалният закон дерогира общия) в частта, която съдържа уредбата на трудовите правоотношения на съответните служители, приоритет ще имат тези закони, а не общите разпоредби на КТ.



Изводи за възможността без изменения на нормативни актове да се прилагат „новите форми на труд“

Подходящ инструмент, който в някои случаи може да замени измененията в нормативни актове по отношение на „новите форми на труд“, са **разяснителните кампании** и нарочни **образователни инициативи относно регулирането на полагането на труд**. Те биха могли да се провеждат с различни по възраст и социалноикономическо положение целеви групи и да съдържат разяснения относно:

- Какво представлява „класическият“ трудов договор, какви са основните права и задължения за всяка от страните, какви са силните и слабите му страни, каква е ползата му за личното бъдеще на служителя
- Какви „отклонения“ от „класическия“ трудов договор са възможни в рамките на КТ, какви са силните и слабите им страни
- Какви други видове договори съществуват, какви са силните и слабите им страни

Подобни кампании и инициативи ще бъдат от полза, тъй като в България „бягството“ от трудовото законодателство в значителна степен се дължи на широко неразбиране на предимствата, които то осигурява и за двете страни по правоотношението.

Друг подход, който може да бъде възприет, е насърчаване на **съставянето на етични кодекси чрез социален диалог** относно третирането на работещите в нови условия на труд, с които да се гарантират условия на труд над минималните. Алтернативно, може да се предложи **разработването на система за стандартизация на работодатели, които наемат на работа служители в „нови форми на труд“** – като част от тяхната корпоративна социална отговорност.

От друга страна може **да се насърчи колективното трудово договаряне за тези аспекти на условията на труд в „новите форми на труд“, които са неясни**, например брой отработени часове, дни или месеци, натрупани при един работодател, след които трудов договор на повикване се превръща в постоянен трудов договор. Подходящо е колективното трудово договаряне да се насърчава на ниво под националното, тъй като за различните браншове и отрасли е характерно използването на различни „нови форми на труд“. Колективното договаряне също така се доказва като един от най-силните инструменти в изследваните в настоящия доклад страни по отношение на „новите форми на труд“.

В част от изследваните национални практики, констатираме, че новите форми на труд се реализират въз основа на принципа „Щом не е забранено, значи е разрешено!“. Ако този подход се приеме у нас, проблемът (който неизбежно ще възникне) е трайната несигурност сред работодателите, работниците и органите на държавата, дали новите форми на труд са наистина легални. Именно за това изследователския екип споделя разбирането, че превръщането на



ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

традиционните форми на труд в
„свещена крава“, което води към отричането, „заклеймяването“ или negliжирането на новите форми на труд не е „пътя към Храма“.

Като отчитаме големите възможности на действащото ни трудово законодателство (част от които въобще не се използват от работодателите), смятаме, че ако искаме да направим още по-гъвкав, динамичен и привлекателен „белия“ пазар на труда, трябва да разширим приложното поле на новите форми на труд чрез ясно формулиране в правната уредба на възможностите за тяхното приложение.



Изводи за необходимостта от и

вида на промените, които да създадат предпоставки за прилагане на „новите форми на труд“

Изключителната динамичност на новите форми на труд оказва пряко влияние и върху правните техники, чрез които да се създадат необходимите законодателни предпоставки за тяхното прилагане. В това отношение изследваните практики сочат много и различни подходи, част от които могат да намерят своето приложение и в българската реалност. Ето някои примери.

Правата на служителите, произтичащи от трудовия договор, биха могли да се привържат към личността на служителите, а не към самото работно място. Такъв подход на привързване на правата към хората, а не към местоработата, както и на предоставяне на възможност за акумулирането/натрупването и пренасянето им от една месторабота към следващата, се дискутира все повече в ОИСП още от 2015 г. (Европейски икономически и социален съвет, 2016). Една от ключовите цели на този подход е да се избегне „закрепостяването към дадена месторабота“, като се намали риска за хората да загубят своите права и да се разшири гъвкавостта на пазарите на труда. Едно от условията за успеха на този подход са постоянните и многократни осигурителни вноски от работодателите. Такъв подход би могъл да направи независимия труд, включително предприемачеството, по-достъпен и привлекателен за много хора.

Конкретни предложения биха могли да включват **създаването на персонална или „споделена“ осигурителна сметка, по подобие на осигурителните сметки в САЩ, които могат да бъдат създадени за всички видове работници, независимо от техния статут.** Автоматичните удръжки от заплатата ще променят личната сметка пропорционално на обема работа, извършен за съответните работодатели или клиенти. Ако системите за обезщетения са свързани със статута на работника и по този начин са разположени в различни системи, какъвто е случаят в повечето държави днес, то това задушава гъвкавостта, особено ако промяната на местоработата предполага и промяна на статута на работещия.

Според мнение на Ида Регалия, изразено преди повече от десетилетие по отношение на „новите форми на труд“ (Regalia, 2006), принципно решение би било да се измислят **начини, при които всички страни да могат да оптимизират своите краткосрочни преимущества и да минимизират своите бъдещи разходи и рискове.**

Като отчита редица социално-икономически и политически фактори в настоящото развитие на българското общество, изследователският екип намира, че от управленска гледна точка, в началната фаза на динамизирането на пазара на труда, най-целесъобразен е „подходът на магнита“, като отделните нови форми на труд бъдат „привлечени“ или „прикачени“ към съществуващи правни институти и процедури в трудовото ни законодателство, които в най-голяма степен покриват характеристиките на съответната нова форма на труд.



Този подход следва да бъде допълнен с максимално разширяване на договорното начало при оформяне на трудовоправните отношения в новите форми на труд. Това ще бъде адекватен отговор на основната причина за появяване на тези нови форми – желанието и на двете страни да се излезе „извън стените на крепостта“, като се намали ролята на държавата (чрез налагане на тесни законодателни рамки) в отношенията между работник и работодател.

За да се насърчат двете преговарящи страни да постигнат баланс между интересите си, може да се приложи техниката „Като не щеш мира, нà ти секира!“, при която в случай, че по конкретен въпрос страните не се споразумеят, ще се прилага съществуваща нормативна уредба.



Приложения

Списък с фигури

ФИГУРА 1 ИЗПОЛЗВАН ПОДХОД ПРИ АНАЛИЗ НА СЪДЪРЖАНИЕТО	18
ФИГУРА 2 ПРИМЕРНА ВИЗУАЛИЗАЦИЯ - РЕЗУЛТАТ ОТ ФОРМАЛИЗИРАН КОНТЕНТ АНАЛИЗ	20
ФИГУРА 3 ОБОБЩЕН SWOT АНАЛИЗ	49
ФИГУРА 4 SWOT АНАЛИЗ – БЪЛГАРИЯ	50

Списък с таблици

ТАБЛИЦА 1 ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ - СПОДЕЛЯНЕ НА СЛУЖИТЕЛ СПРЯМО ИЗМЕНЕНИЕ МЯСТОТО И ХАРАКТЕРА НА РАБОТАТА ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ (ЧЛ. 120 ОТ КТ)	58
ТАБЛИЦА 2 ХАРАКТЕРИСТИКИ НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ - РАБОТА НА РАЗПОЛОЖЕНИЕ СПРЯМО РАБОТА НА ПОВИКВАНЕ	63



Дефиниции

Вместо определения за трудово правоотношение или респективно, трудов договор, законови определения за „служител“ изрично, но не и задължително еднакви, могат да бъдат намерени в **Белгия** (член 328 от белгийския **Закон за трудовите отношения** от 27 декември 2006 г.), **Италия** (член 2094 от италианския **Граждански кодекс**), **Латвия** (член 3 от латвийския **Кодекс на труда**), **Норвегия** (раздел 1-8(1) от норвежкия **Закон за работната среда** от 17 юни 2005 №62) и **Словакия** (член 11/1 от словашкия **Кодекс на труда**). В тези страни определенията за трудови правоотношения или за трудови договори могат да бъдат изведени от определението за „служител“ (Европейска мрежа на правните експерти в областта на трудовото право, 2009).

В някои страни (напр. **Исландия**, **Лихтенщайн**, **Литва** (член 15 от литовския **Кодекс на труда**), **Малта** (член 2 от малтийския **Закон за заетостта и трудовоправните отношения**), **Полша** (член 2 от полския **Кодекс на труда**), **Словакия** (член 7(1) от словашкия **Кодекс на труда**) и **Испания** (член 1.1 от испанския **Кодекс на труда**) съществуват независими, но взаимосвързани законови определения за служител и трудов договор.

В **Италия** терминът „служител“ се определя като отнасящ се до човек, който полага труд под контрола и следва указанията на работодател и получава заплата за изпълнение на задълженията си. Според **латвийския кодекс** „служител“ е лице, което извършва работа под надзора на работодател, въз основа на трудов договор и срещу заплащане. В **Словакия** „служител“ е лице, което извършва зависима работа. По-нататък законът постановява, че „зависима“ работа е такава работа, която се извършва в рамките на взаимоотношение, в което работодателят е висшестоящ, а служителят е подчинен. Зависимата работа се определя единствено като изпълнявана лично от служител за работодател в съответствие с указанията на работодателя, за сметка на работодателя, срещу заплащане или комисионна, в рамките на работно време, използвайки инструменти на работодателя и под негова отговорност и която работа основно се състои от определени повтарящи се дейности.

Законови определения за термина „**работодател**“ могат да бъдат открити в много страни (**Белгия**, **България**, **Чешката република** (член 7(1) от чешкия **Кодекс на труда**), **Кипър** (раздел 2 от кипърския закон 24/1967 за прекратяване на заетостта), **Финландия** (глава 1, раздел 1, параграф 1 от финландския **Закон за трудовите договори**), **Ирландия** (ирландския **Закон за несправедливи уволнения** 1977, раздел 1(1)), **Латвия** (член 4 от латвийския **Кодекс на труда**), **Лихтенщайн** (§1173а член 1 параграф 1 от лихтенщайнския **Граждански кодекс**), **Литва** (член 15 от литовския **Кодекс на труда**), **Малта** (член 2 от малтийския **Закон за заетостта и трудовоправните отношения**), **Норвегия** (раздел 1-8(2) от норвежкия **Закон за работната среда**), **Полша** (член 3 от полския **Кодекс на труда**), **Португалия** (член 100/1 от португалския **Кодекс на труда**), **Румъния** (член 14 от румънския **Кодекс на труда**), **Словакия** (член 7/1 от словашкия **Кодекс на труда**), **Словения** (член 5/2 от словенския **Закон за трудовите отношения**) и **Великобритания** (раздел 203(4) от **Закона за трудовите отношения на Обединеното кралство**). Определенията, обаче, в повечето случаи са непреки със



съответстващите законови положения,
които се отнасят или до термина „служител“, или до термина „трудова отношение“, или до термина „трудова договор“, или до трите.

На теория в **Германия**, трудовите договори могат лесно да бъдат идентифицирани, тъй като те се характеризират с отношения на подчинение или контрол. Ако този аспект липсва, договарът е договор за услуга (*Dienstvertrag*), който е регламентиран в раздел 611 от Гражданския кодекс (*Bürgerliches Gesetzbuch*).

В **Германия** между 1999 г. и 2002 г. е направен опит за създаване на ясен списък с показатели, с които да бъде определен терминът служител в контекста на социалното осигуряване. В **Испания** подобно нормативно определение е въведено от **Закон 20/2007** от 11 юли 2007 г. за нововъведената междинна група „*trabajadores autónomos económicamente dependientes*“ (самостоятелно заети, но икономически зависими работници, често наричани „TRADEs“). **Член 11** от Закона определя тези работници, като се позовава на редица доста подробни и нормативни критерии, включително критериите за получаване от един „клиент“ най-малко 75% от доходите им. Според испанската организация Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores, през 2012 г. само 2,5% от всички испански „TRADEs“ са обхванати от доста обширните защити, предоставени от Закона от 2007 г.

Друг начин законодателят да ограничи свободата на преценка, с която разполага съдебната власт при класифицирането на трудовите правоотношения, е чрез установяване на редица – обикновено опровержими – законодателни презумпции за класифициране, като зависими работници (или така или иначе предмет на обхвата на прилагането на трудовото законодателство) на редица типологии на работници или работни отношения, които в противен случай могат да имат проблем да отговорят на стандартните показатели за подчиненост, използвани от съдиите. Най-добрият пример за тази стратегия може би е осигурен от различните „*présomption de salariat*“, съдържащи се във **френския Кодекс на труда** по отношение например на журналисти (член L7112-1), артисти-изпълнители (член L7121-3), модели (член L7123-3) или амбулантни търговци (член L7313-1). Друга система, която експериментира с правните презумпции, е **холандската**. Законът за гъвкавост и сигурност от 1999 г. променя член 7:610а от холандския Граждански кодекс и въвежда правна презумпция, според която, ако работникът работи редовно за своя работодател за период от три месеца (или поне 20 часа на месец), тогава автоматично се предполага наличието на трудов договор. Трябва да се отбележи, че този високоефективен метод за справяне с тънкостите на класификацията е одобрен и насърчен от Международната организация на труда, макар че изглежда малко системи са го възприели (International Labour Office, 2006).

По-долу представяме три дефиниции – на работодател, на служител и на трудово правоотношение – които могат да послужат за ориентир, когато се анализира действащата нормативна уредба както в България, така и в другите страни-членки на ЕС и на общеевропейско равнище.



Работодател

Според Допълнителните разпоредби на § 1. Т. от Кодекса на труда: „По смисъла на този кодекс "Работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател“.

Според Eurofound (Eurofound, 2017), „Работодателят“ е страна по трудово правоотношение, характеризиращо се като трудов договор (или договор за услуга) между работодател и служител. Въпреки това, докато служителят винаги е физическо лице, работодателят често е юридическо лице.

Директива 89/391/ЕИО относно въвеждането на мерки за насърчаване на подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място, така наречената „рамкова“ директива за здраве и безопасност, в чл. 3, буква б определя работодателя като: „всяко физическо или юридическо лице, което е в трудови отношения с служител и носи отговорност за предприятието и/или ведомството“.

На равнище Европейски съюз работодателите могат да съществуват и под формата на Европейско акционерно дружество, както е определено в Регламент (ЕО) 2157/2001 относно Устава на Европейското дружество (SE), с Директива 2001/86/ЕО за допълнение на Устава на европейското дружество, предписваща участието на служителите в тези дружества. Тази сложна правна форма на включване има потенциални последици за заетостта и индустриалните отношения в Европейски съюз.

Сложните правни форми, които работодателите използват, се отразяват във все по-голяма в правото на Съюза в областта на заетостта и индустриалните отношения. Пример за това са колективните уволнения: когато процесите на корпоративно вземане на решения са извън предприятието или предприятието, в което се освобождават служителите, информирането и консултирането с представители на работниците и служителите става по-сложно и трудно. Това е особено валидно, когато корпоративният работодател, който взема решение за уволнение, е извън страната-членка, в която се извършват уволненията. Транснационалното измерение на вземането на решения относно колективните уволнения е разгледано в изменение от 1992 г. на Директивата за колективните уволнения от 1975 г.: „Задълженията, определени... се прилагат независимо от това, дали решението относно колективните съкращения се взема от работодателя или от предприятие, контролиращо работодателя“ (Директива 75/129/ЕИО за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно колективните уволнения, изменена с Директива



92/56/ЕИО, консолидирана в Директива

98/59/ЕО). Работодателят остава субект на задължението. Признава се също така, че правната структура на работодателя може да се съчетава с други предприятия в национален и международен план, така че уволненията в едно предприятие да могат да се решават или да са следствие от решения от други предприятия.

Поради проблемите, възникващи от сложните корпоративни структури, Европейският съюз избягва да налага задължения на прекия „работодател“. Вместо това се стреми да идентифицира подходящото „ниво на вземане на решения“ в предприятието, което е въввлечено със съответния казус на заетост или индустриални отношения. Например в Директива 2002/14/ЕО за създаване на рамка за информиране и консултиране със служителите е посочено, че „държавите-членки определят реда и условията за упражняване на правото на информиране и консултиране на съответното ниво...“ и се позовава "на съответното управленско ниво и представителност, в зависимост от въпроса, който подлежи на обсъждане". Тази концепция за „подходящо ниво“ сега е отразена в Хартата на основните права на Европейския съюз.

Сложният и транснационален характер на корпоративните работодатели в Европейския съюз е особено важен в контекста на Директива 94/45/ЕО за създаване на Европейски работнически съвет (ЕРС) или на процедура за информиране и консултации с работниците и служителите в предприятия с общностно измерение и групи предприятия с общностно измерение. По дефиниция ЕРС трябва да взаимодейства с работодател, установен в повече от една държава-членка. Следователно директивата налага задължения не на „работодателя“, а на „централното управление на предприятие с общностно измерение или, в случай на група предприятия с общностно измерение — на контролиращото предприятие“ (чл. 2, параграф 1, буква д). Определението за „контролиращо предприятие“ се отнася до „предприятие, което може да упражнява доминиращо влияние върху друго предприятие („контролирано предприятие“) по силата, например, на собственост, финансово участие или правилата, по които то се управлява“ (чл. 3, параграф 1). Централното ръководство на многонационално предприятие може да не е ефективно хранилище на отговорността на „работодателя“. Това е така, когато централното управление се намира извън Европейския съюз. Следователно в член 4, параграф 2 се предвижда: „Когато централното управление не се намира в държава-членка, представителят на централното управление в държава-членка, който може да бъде определен при необходимост, поема отговорността“.

Сложният характер на „работодателя“ се проявява в първите решения на Съда на Европейския съюз относно Директива 94/45/ЕО. Европейският съд е приел, че предприятие, което е част от група предприятия, е необходимо да предоставя информация на вътрешните представителни органи на работниците, дори когато все още не е установено, че ръководството, към което е адресирано искането на работниците, е ръководството на контролиращото предприятие в рамките на група предприятия (Betriebsrat der Bofrost Josef H. Voquoi Deutschland West GmbH & Co. KG, Straelen v. Bofrost Josef H. Voquoi Deutschland West GmbH & Co. KG Straelen, Решение на Съда



(шести състав) от 29 март 2001 г. по дело

C-62/99; Gesamtbetriebsrat der Kühne & Nagel AG & Co. KC v. Kühne & Nagel AG & Co. KC., Решение на Съда от 13 януари 2004 г. по дело C-440/00; Betriebsrat der Firma ADS Anker GmbH v. ADS Anker GmbH, Решение на Съда (шести състав) от 15 юли 2004 г. по дело C-349/01).

Служител

В статия, разглеждаща определенията на това, що е „служител“ в шест държави (**САЩ, Канада, Италия, Франция, Испания, Израел**), Давидов, Фрийдланд и Кунтурис (Davidov & Freedland, 2015) правят сравнителен анализ на определението, използвано в тези страни. Те заключават, че основната структура на категорията „служител“ е подобна във всички правни системи, които ние изследвахме и включва следните три стълба.

Първо, терминът задължително се появява в законодателството, но неговото определение (ако изобщо има такова) оставя широко поле за съдебно тълкуване. Съдът съответно се намесва очаквано и с времето разработва формални проверки и признаци – и ги прилага, за да реши дали някой е „служител“, или не.

Второ, въпреки че трудовото отношение е договорно, споразумението между страните относно статута на „служителя“ не е определящо. Понякога съдилищата показват известна степен на уважение към уговореното в договора, но в общия случай е ясно, че единствено съгласието на служителя да бъде считан за независим изпълнител не може да бъде достатъчна причина той да бъде лишен от трудови права.

Трето, съдилищата използват мултифакторни проверки, които включват голям брой компоненти като нито един от тях не е решаващ сам по себе си. В самите проверки понякога има вариации в броя на тестовете (фактори, показатели), които се използват в различните страни и техния конкретен изказ. Съдилищата в различните страни, обаче, в крайна сметка задават два генерални въпроса. Първо, до каква степен работникът се намира под контрола на работодателя. Колкото по-силни са признаците за контрол / подчиненост / интегрираност, толкова по-вероятно е лицето да е служител. Второ, до каква степен има доказателства, че работещият оперира чрез независим бизнес (или напротив, зависи от даден работодател). Колкото по-силни са признаците за независимост, толкова по-малка е вероятността лицето да попадне в обсега на трудовото право.

Интересно е, че в скорошно свое решение **френският Касационен съд** отбеляза, че „всяка човешка дейност може да бъде включена, както в автономно правоотношение, така и в подчинено трудово правоотношение... [и че] някои взаимоотношения представляват по своята същност ограничено подчинение [и] това подчинение... невинаги е видимо с еднаква интензивност...“. С това свое решение Касационният съд в крайна сметка преквалифицира преводачите на свободна практика в зависими служители (Cour de Cassation (Soc.), 3 март 2009 г., Bull. civ V, № 5080 (Fr.).



Друго достижение на чуждото

законодателство се отнася до **въвеждането на междинни групи, между „служители“ и „независими предприемачи“**, като тази практика е разгледана в раздела от настоящия доклад, посветен на „новите форми на труд“, попадащи извън обхвата на трудовото законодателство.

В някои страни – по-специално **Германия, Италия, Швеция** – междинна категория съществува от десетилетия. Независимо дали се нарича „зависим предприемач“ (както в **Швеция**) или „подобен на служител“ (както в **Германия**), или „пара-подчинен“ (**Италия**), идеята е много сходна: вместо подход „всичко или нищо“, в тези правни системи се признава, че някои работещи притежават само някои характеристики на „служители“. В момента междинните групи в държавите, в които ги има, са доста тесни. Обхватът на групата обикновено се основава най-вече на икономическа зависимост, но не и подчиненост и контрол, а правата, с които се ползва тази група, обикновено са минимални, най-вече се ограничават до колективното договаряне, здравето и безопасността, социалното осигуряване и данъчното третиране.

Трябва също така да се отбележи, че идеята за междинна категория не е лишена от противници. Когато правителството на **Люксембург** беше подтикнато от Зелената книга на Комисията от 2006 г. да изрази позиция по отношение на концепцията за „икономически зависима работа“. То твърдо заявява, че смята за изкуствено да предлага, че съществува група икономически зависими работници, които не са нито служители, нито самостоятелно заети. Това се разглежда просто като средство за намаляване на защитата, от която се ползват служителите; истинският проблем е, според тях, съществуването на фалшиви самостоятелно заети лица, които трябва да бъдат признати за работници на заплата (*Contribution du Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg au LIVRE VERT «Modernizer le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle» (30 март 2007 г.), 10*).

Според Eurofound (Eurofound, 2017), „служител“ е страна по трудово правоотношение, характеризиращо се като трудов договор (или договор за услуга) между работодател и служител. Това обаче е само една от множество различни правни формулировки на понятието „служител“. Обхватът на трудовото законодателство на държавите-членки на ЕС може да започне с концепцията за работниците и служителите, но такова ограничено понятие често противоречи на политиките и правните разпоредби на ЕС на пазара на труда, насочени и към други работещи, които не са „служители“, включително самостоятелно заети лица.

Законодателството на Европейската общност се разширява отвъд границите на свободното движение на работници на общ пазар. С увеличаване на интервенциите за регулиране в други области на заетостта и индустриалните отношения, възниква въпросът дали ще се появи концепция на ЕС за „служител“, за която трудовото законодателство на ЕС би се отнасяло, тъй като законодателството на ЕС в тази област е непоследователно и нееднозначно.

В повечето случаи законодателството на Съюза оставя определението „служител“ на страните-членки. Така Директивата за придобитите права от 1977 г. (Директива 77/187/ЕИО, консолидирана в Директива 2001/23/ЕО) определя служителя като „лице, което в съответната държава-членка е



защитено съгласно националното

трудова законодателство“ (чл. 2, параграф 1, буква г). Директива 80/987/ЕИО относно защитата на служителите в случай на неплатежоспособност предвижда, че директивата „не накърнява националното законодателство по отношение на понятията „служител и служител“...“ (чл. 2, параграф 2). Директива 2002/14/ЕО за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците и служителите в Европейската общност определя „служител или служител“ като „лице, което в съответната държава-членка е защитено като служител или служител според националното трудово правно законодателство и в съответствие с националната практика“ (чл. 2). Директива 91/533/ЕИО относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение, е двусмислена, като се посочва „Настоящата директива се прилага по отношение на всеки един служител или служител, който има трудов договор или трудово правоотношение, определени от действащия закон в държавата-членка, и/или попадащи под действието на действащия закон в държавата-членка“ (виж също Директива 94/33/ЕО за закрила на младите хора на работното място).

Директивите, включващи рамкови споразумения, договорени от европейските социални партньори, следват този подход. Например Директива 96/34/ЕО относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП) гласи: „Настоящото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори или от установената практика във всяка една държава-членка“ (клауза 1, параграф 2). Това определение е препотвърдено в Директива 2010/18/ЕС за прилагане на ревизираното рамково споразумение за родителския отпуск, сключено между Конфедерацията на европейския бизнес (BUSINESSEUROPE), Европейската асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME), Европейския център на предприятията с държавно участие и на предприятията от общ икономически интерес (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), и за отмяна на Директива 96/34/ЕО, а именно: „Настоящото споразумение се прилага по отношение на всички работници, мъже и жени, които работят по трудов договор или трудово правоотношение, така както са определени от закона, от колективните трудови договори и/или от установената практика във всяка държава-членка.“ (клауза 1, параграф 2).

Не е лесно да се обяснят различията в дефиницията на „служител“, които засягат обхвата на законодателството на Европейския съюз в областта на заетостта и индустриалните отношения. Противно на отказа си да оспори националните определения на „служител“ в контекста на свободното движение, Европейският съд е готов да прибегне до националните определения в други области на регулирането на труда. Следствието е, че правото на ЕС, приложимо за „служителите“ обхваща различни части от работната сила в държавите-членки в зависимост от националните определения на „служител“. Резултатът е, че макар някои работници да отговарят на условията за защита на правото на ЕС като „служители“ в някои държави-членки, същите работници няма да бъдат защитени в други държави-членки.



Във връзка с горното, искаме специално да отбележим, че Съдът на ЕС в своята практика трайно и последователно поддържа мнението, че понятието за „работник“, по смисъла на член 48 на Договора (сега, след изменението, член 39 ДЕО) и на Регламент (ЕИО) № 1612/68 от 15 октомври 1968 година относно свободното движение на работници в Общността, има специфично/конкретно общностно значение и не трябва да се тълкува стеснено. Всяко лице, което извършва дейности, които са ефективни и действителни, с изключение на дейности в дотолкова малък мащаб, че да се приемат просто за твърде малки/несъществени и спомагателни, трябва да се приема за `работник`. Същностният белег на трудовото правоотношение е, че за определен период от време дадено лице извършва услуги за и под ръководството на друг о лице, в замяна на което то получава възнаграждение (вж. по-специално, дело 66/85 Lawrie-Blum срещу Land Baden-Württemberg [1986] ECR 2121, параграфи 16 и 17; и дело C-85/96 Martínez Sala срещу Freistaat Bayern [1998] ECR I-2691, параграф 32).

Трудово правоотношение

Концепцията за индивидуално трудово правоотношение разширява обхвата на трудовото законодателство в ЕС от по-тесен обхват, ограничен до „трудов договор“, основан на критерия за подчинение на служителя на работодателя. Понятието „трудово правоотношение“, различно от правоотношение, основано на трудов договор, може да се намери в законодателството на ЕС (Eurofound, 2011).

Директивата за придобитите права от 1977 г. (Директива 77/187/ЕИО, консолидирана в Директива 2001/23/ЕО) посочва правата и задълженията, „произтичащи от трудов договор или от трудово правоотношение“ (чл. 3, параграф 1), а също и член 4, параграф 2, който се отнася до „прекратяване на трудов договор или трудово правоотношение“. От своя страна, Директива 80/987/ЕИО посочва „вземанията на служителите, произтичащи от трудови договори или трудови правоотношения“ (чл. 1, параграф 1) (повторен в чл. 3, параграф 1, чл. 3, параграф 2 и чл. 4, параграф 2).

Най-ясно обаче инициативата, насочена към проблема с ограничената концепция на трудовия договор, бе Директива 91/533/ЕИО относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение. Член 1, параграф 1 от директивата определя нейния обхват, както следва: „Настоящата директива се прилага по отношение на всеки един служител или служител, който има трудов договор или трудово правоотношение, определени от действащия закон в държавата-членка, и/или попадащи под действието на действащия закон в държавата-членка.“

Директивата прави ясно разграничение между договорни и други трудови правоотношения, т.е. работници, които нямат трудов договор, но въпреки това са в трудово правоотношение. И двете форми на взаимоотношения са включени в обхвата на директивата. Чрез включването в своя



обхват на работници, които нямат трудов

договор и по този начин не попадат в определението „служител“, директивата поставя въпрос по какви критерии може да се установи трудово правоотношение, което не е и трудов договор.

Очевидна категория е тази на независимите изпълнители / самостоятелно заетите лица, които обикновено се считат в националното законодателство като хора, работещи не по трудов договор, а по договор за услуги. Това са платени работници и имат работна връзка. Тази връзка, противно на наименованието "самостоятелна заетост", е с плащащия клиент. Очевидно обаче има и други видове взаимоотношения. Това се появява с яснота от член 1, параграф 2, буква б, който гласи, че директивата се прилага за работници, които имат трудово правоотношение със случаен или особен характер, освен ако нейното неприменение не е оправдано.

На първо място, те трябва да бъдат „платени“. Директивата ясно предвижда платени трудови правоотношения, които не са договорни. Освен това директивата не уточнява от кого идва плащането. В член 157, параграф 2 от ДФЕС дефиницията на „заплащане“ има изключително широко определение: „обичайната основна или минимална заплата или надница, както и всяка друга придобивка в пари или в натура, изплатена пряко или непряко от работодателя на служителя за неговия труд.“ Трудовите правоотношения обаче може да не са толкова директни, колкото трудовите договори, а условията за възнаграждение са по-разнообразни.

Второ, информацията, изисквана от Директива 91/533/ЕИО, е от „основните положения на трудовия договор или на трудовото правоотношение“ (чл. 2, параграф 1). За тези основни положения няма официален контролен списък и какъв е същественият аспект на трудовото правоотношение ще зависи от естеството на връзката. Предоставената информация „обхваща най-малко“ елементите, изброени в член 2, параграф 2. Необходимата степен на спецификация е променлива. Например, местоработата не е задължително да бъде определена (чл. 2, параграф 2, буква б)); не трябва да има наименование на работата (чл. 2, параграф 2, буква в); продължителността на платения отпуск и срокът за предизвестие могат да бъдат посочени чрез процедура или метод за тяхното определяне (чл. 2, параграф 2, букви е и ж) и съответните колективни трудови договори, определящи условията на труд на служителя, когато е уместно (чл. 2, параграф 2, буква й). Изисква се информация за началната дата на трудовия договор или трудовото правоотношение (чл. 2, параграф 2, буква г); в случай на срочен трудов договор, неговата продължителност (чл. 2, параграф 2, буква д); размерът на възнаграждението, другите негови съставни елементи, както и периодичността на изплащане на възнаграждението, полагащо се на служителя (чл. 2, параграф 2, буква з); продължителността на нормалния работен ден или седмица на служителя (член 2, параграф 2, и).

Трето, държавите-членки могат да предвидят настоящата директива да не се прилага по отношение на работниците или служителите на трудов договор или на трудово правоотношение, което има случаен или особен характер, при условие че в тези случаи съществуват обективни причини, които оправдават това неприменение (чл. 1, параграф 1, буква б). Случайният и/или

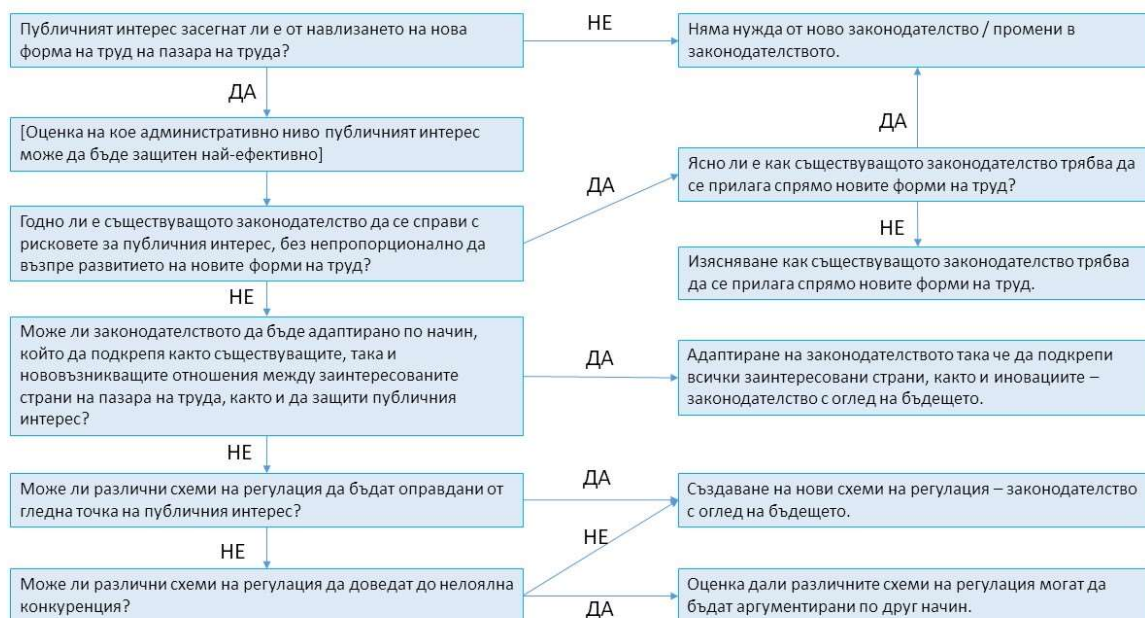


специфичен характер на работа не изключва това да е трудово правоотношение (или дори договор). Следователно, третият елемент на трудовото правоотношение е, че той може да е случаен и/или специфичен и все още да попада в обхвата на директивата.

Това, върху което наблягат тези елементи на трудовото правоотношение, е признаването от трудовото законодателство на ЕС, че трудът приема нови форми, които може да не попадат в класическото общоприето определение на трудовите договори. Такива трудови правоотношения вероятно попадат в обхвата на трудовото законодателство на ЕС, предвидено в обсъдената по-горе директива.



Матрица за оценка на нуждата от законодателни промени



Предоставено от: Нидерландското председателство на ЕС (Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy, 2016)



Законово осигуряване на социална закрила на самонаетите работници в държавите-членки на ЕС

Тип социална закрила	AT	BE	BG	CY	CZ	DE	DK	EE	EL	ES	FI	FR	HR	HU	IE	IT	LT	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SE	SI	SK	UK	
Здравеопазване	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Семейни помощи	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V
Дългосрочна грижа	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V
Социално подпомагане	V	V	V	V	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Наследствени пенсии	V	V	V	V	V	C	H	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	C	V	V	C	V	V	V	V	C
Социална пенсия за старост	V	V	V	V	V	C	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	C	V	V	C	V	V	V	V	C
Пенсия за инвалидност	V	V	V	V	V	C	V	V	V	V	V	V	K	V	H	C	V	V	V	V	C	V	V	C	V	V	V	V	C
Майчинство/бащинство, пари и натура	V	V	V	V	C	C	V	C	C	V	V	C	V	V	V	V	V	V	V	V	C	C	V	C	V	V	V	V	C
Обезщетение за временна	V	V	C	V	C	C	V	V	H	V	V	C	V	V	C	H	V	V	V	V	C	C	C	C	V	C	V	C	
Обезщетения при трудови злоупотреки	V	H	H	H	V	C	C	C	C	C	V	H	V	V	H	V	H	H	V	V	C	V	C	C	V	V	H	H	
Обезщетения при безработица	C	H	H	H	V	H	C	C	C	C	C	H	V	V	C	H	H	H	V	H	H	C	V	C	C	V	V	C	

Източник: Адаптирано от (Forde, et al., 2017) по (Spasova, Ghailani, & Vanhercke, 2017) **V** = високо покритие, **C** = средно покритие, **H** = ниско покритие за самостоятелно заети. „Високо“ означава, че самостоятелно заетите работници имат достъп до тази форма на защита чрез задължително осигуряване, универсални обезщетения или обезщетения, подлагани на изпитание; „Средно“ показва, че е наличен частичен достъп за самостоятелно заети работници поради критериите за допустимост и / или период на получаване, в сравнение с работниците, заети при работодател, и ако едновременно съществуват обезщетения, основани на осигуряване, и обезщетения, за които не се плащат вноски, самостоятелно заетите имат достъп само последното. В обобщената таблица по-горе средно покритие е показано и за онези страни, в които самонаетите работници не са автоматично осигурени, но могат да се включат (opt-in). „Ниско“ означава, че самостоятелно заетите лица нямат достъп до съответната схема.



Обобщена матрица – SWOT анализ

<i>Тежест на критерия - 0 - 1</i>		Тежест	DE	BE	CZ	HU	ES	FR	IT	NL	SK	LT	BG
<i>Оценка по критерия на база събраната информация - 1 - 7</i>			Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка	Оценка
Силни страни	Има "гъвкаво" трудово законодателство	0.5	7	5	2	3	5	6	5	7	4	5	5
	Има единомислие на социалните партньори за възприемането на "новите форми на труд" в трудовото законодателство	0.6	5	4	4	3	5	5	5	6	3	4	4
	Има установена съдебна практика по отношение на "новите форми на труд"	0.3	3	3	2	2	6	7	6	5	4	3	3
	Има силно колективно трудово договаряне	0.4	7	5	4	2	5	7	5	6	3	3	3
	Общо		10.2	7.8	5.6	4.7	9.3	10.9	9.3	11	6.2	7	7
Слаби страни	Има разногласия между социалните партньори за цялостното навлизане на "новите форми на труд" в трудовото законодателство	0.4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3
	Има разногласия между социалните партньори за навлизане на единични "нови форми на труд" в трудовото законодателство	0.6	3	4	6	3	4	6	6	4	7	6	7
	Процедурите за ползване на "новите форми на труд" са тромави	0.3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	Общо		3.5	4.5	6	4.2	4.8	6.4	6	3.7	6.6	6.4	6.6
Възможности	Навлизане на "новите форми на труд" в практиката в държавата	0.7	7	4	6	5	5	6	6	7	5	6	6
	Навлизане на "новите форми на труд" в дискурса в държавата (институции и аналитични звена)	0.5	7	4	4	5	5	6	5	6	4	5	4
	Допълнителна регулация в разумни граници	0.9	7	5	3	3	3	7	7	7	5	5	5
	Общо		14.7	9.3	8.9	8.7	8.7	13.5	13	14.2	10	11.2	10.7
Заплахи	Разпространение на "новите форми на труд" в сивата икономика	0.8	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	6
	Лишаване от права / по-ниски нива на защита на заетите в "новите форми на труд"	0.7	1	3	4	5	4	2	4	2	5	5	5
	Свърхрегулиране, което да отблъсне и работодатели, и служители	0.5	2	3	5	7	4	3	4	2	5	6	4
	Общо		4.9	6.8	9.3	11	8.8	5.3	8.8	4.8	9.2	9.7	10.3



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

ПРОЕКТ BG05M9OP001-1.025-0001 „БЪДЕЩЕТО НА ТРУДА“



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ



Библиография

- Blanpain, R. I. (30 November 2016 r.). *New Forms of Employment and IT: Crowdsourcing*. Kluwer Law International B.V.
- Chesalina, O. (2018). Access to social security for digital platform workers in Germany and in Russia: a comparative study. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*.
doi:<https://doi.org/10.20318/sllerj.2018.4433>
- CMS Law Tax. (2014). *Towards extension of the system of Employers' Alliance*. Извлечено от CMS Law Tax: <http://newsletter.cms-db.info/article.asp?nid=b5cfd61c1cbee98c213154d26400aee&did=10&aid=3932>
- Croner-i. (13 May 2020 r.). *Croner-i*. Изтеглено на 27 July 2020 r. от Croner-i:
<https://app.croneri.co.uk/topics/employment-law-france/indepth>
- Davidov, G., & Freedland, M. K. (2015). The Subjects of Labor law: "Employees" and Other Workers. От M. Finkin, & G. Mundlak (Ред.). Edward Elgar Publishing.
- Davulis, T. (20 July 2017 r.). *Main Features of Lithuanian Labour Law Reform 2016*.
doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3004151>
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowd work and labour protection in the "gig-economy"*. SSRN. Извлечено от
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2682602
- De Stefano, V. (2018). *"Negotiating the algorithm": Automation, artificial intelligence and labour protection*. Geneva: International Labour Organization. Извлечено от
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_634157.pdf
- De Stefano, V., & Aloisi, A. (2018). *European legal framework for "digital labour platforms"*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/78590
- Durward, D. &. (2016). Principal forms of crowdsourcing and crowd work. От E. B.-G. Werner Wobbe (Ред.), *The digital economy and the single market - Employment prospects and working conditions in Europe* (стр. 39-55). Brussels, Belgium: FEPS - Foundation for European Progressive Studies.
- Eichhorst, W., & Marx, P. (April 2019 r.). *How Stable Is Labour Market Dualism? Reforms of Employment Protection in Nine European Countries*. Извлечено от Institute of Labour Economics:
<http://ftp.iza.org/dp12309.pdf>
- Eichhorst, W., Marx, P., Broughton, A., de Beer, P., Linckh, C., & Bassani, G. (2018). *Mitigating labour market dualism: Single Open-Ended Contracts and other instruments*. Strasbourg: European Union.



ETUC, UNICE/UEAPME, ECPE. (16 July 2002

r.). *Teleworking*. Изтеглено на 15 July 2020 г. от EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Eurofound. (20 September 2011 г.). *European Industrial Relations Dictionary - Employment relationship*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employment-relationship>

Eurofound. (2015). *Нови форми на труд [New forms of employment]*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (23 November 2016 г.). *New forms of employment*. Изтеглено на 27 July 2020 г. от European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/page/field_ef_documents/09_-_ef1461_-_fr_-_labour_pools_-_adpartners_-_final.pdf

Eurofound. (1 March 2017 г.). *European Industrial Relations Dictionary - Employee*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employee>

Eurofound. (9 February 2017 г.). *European Industrial Relations Dictionary - Employer*. Извлечено от Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/employer>

European Commission. (2006). *Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. Brussels: European Commission. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52006DC0708&from=EN>

European Commission. (2017a). *Draft Joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2018*. Brussels: European Commission. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1519897788119&uri=CELEX%3A52017DC0674>

European Labour Law Network (ELLN). (2013). *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. Geneva: International Labour Office, Governance and Tripartism Department.

European Network of Legal Experts in the field of Labour Law. (2009). *Characteristics of the Employment Relationship: Thematic Report 2009*. European Community Programme for Employment and Social Solidarity. Извлечено от <https://www.zora.uzh.ch/id/eprint/39682/>

European Parliament. (2017). *European Parliament resolution of 15 June 2017 on a European Agenda for the collaborative economy (2017/2003(INI))*. Strasbourg: European Parliament. Извлечено от https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0271_EN.html



Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L.,

Valizade, D., Alberti, G.,... Carson, C. (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. DG for Internal Policies, Policy Department A. European Union. Извлечено от [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)

Fruytier Lawyers in Business. (2020). *The new Employment Law in the Netherlands: 'Wet Arbeidsmarkt in Balans'*. Извлечено от Fruytier Lawyers in Business: <https://www.flib.nl/en/expertise/employment-law/the-new-employment-law-in-the-netherlands-wet-arbeidsmarkt-in-balans>

Hugo Gutiérrez. (17 August 2017 r.). Empleo pone coto a las falsas cooperativas de autónomos y obliga a cerrar Factoo. *El País*. Извлечено от https://elpais.com/economia/2017/08/17/actualidad/1502980859_019100.html

IMPact. (2020). *Belgium – The Service voucher System*. Извлечено от PHS policies - Implementation and monitoring guide: <http://impact-phs.eu/national-practices/belgium-the-service-voucher-system/>

International Labour Conference, 95th session. (2006). *The employment relationship*. Geneva: International Labour Office. Извлечено от https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221166112_EN/lang--en/index.htm

International Labour Office. (2006). *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*. European Labour Law Network (ELLN). Извлечено от https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/publication/wcms_209280.pdf

K Law. (17 November 2014 r.). *Belgian law prohibits the loan of manpower – exceptions further developed by new legislation*. Извлечено от K Law: <https://www.klaw.be/news/posts/2014/november/belgian-law-prohibits-the-loan-of-manpower-exceptions-further-developed-by-new-legislation/>

Meardi, G. (2014). The (claimed) growing. *Journal of Industrial Relations*, 56(4), 594–605. doi:10.1177/0022185614528106

Muszyński, K. (2020). Liberalization Without Major Reforms: The Destandardization of Employment Relations in Central Eastern European Countries. От J. Wratny, & A. Ludera-Ruszel (Ред.). Wiesbaden,: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. doi:<https://doi.org/10.1007/978-3-658-28511-1>

Páramo, P., & Luz Vega, M. (2017). New Forms of Work and Labour Inspection: The New Compliance Challenges. *IUSLabor*(2). Извлечено от https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/New+forms+work_Paramov_Vega.pdf/92b01c9f-89e8-04a7-ea4d-b44ecb8331dd



- Peers, S. (2013). Equal Treatment of Atypical Workers: A New Frontier for EU Law? *Yearbook of European Law*, 32(1), 30-56. doi:10.1093/yel/yet002
- Regalia, I. (2006). What regulation for the new forms of employment? От I. Regalia (Ред.), *Regulating New Forms of Employment: Local experiments and social innovation in Europe* (стр. 230-264). New York: Routledge.
- Rodrigues de Freitas Júnior, A., & Raduan da Silva, V. (2017). The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies. *3rd LLRN Conference*. Toronto: Labour Law Research Network. Извлечено от <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>
- Schoukens, P., & Barrio, A. (19 December 2017 r.). The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, 8(4), 306-322. doi:10.1177/2031952517743871
- Schoukens, P., & Barrio, A. (19 December 2017 r.). The changing concept of work: When does typical work become atypical? *European Labour Law Journal*, 8(4), 306-322. doi:10.1177/2031952517743871
- Sistemiamo l'Italia. (25 August 2015 r.). *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act*. Извлечено от Sistemiamo l'Italia: <https://www.sistemiamolitalia.it/il-lavoro-intermittente-dopo-il-jobs-act/>
- Spasova, S. B., Ghailani, D., & Vanhercke, B. (2017). *Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe: A Study of National Policies*. Brussels: European Commission. Извлечено от <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1135&newsId=2798&furtherNe>
- Timellini, C. (2020). Disconnection: A Right in a Phase of Progressive Definition. От J. Wratny, & A. Ludera-Ruszel (Ред.), *News Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges* (стр. 119-136).
- University of Leicester. (2020). *Module 9 : Introduction to Research*. Извлечено от University of Leicester: https://www.le.ac.uk/oerresources/lill/fdmvco/module9/page_27.htm
- Unterschütz, J. (2020). Digital Labour Platforms: Dusk or Dawn of Labour Law? От J. Wratny, & A. Ludera-Ruszel (Ред.), *News Forms of Employment: Current Problems and Future Challenges* (стр. 319-342). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. doi:10.1007/978-3-658-28511-1
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2016). *Work in the digital economy: sorting the old from the new*. Brussels: ETUI aisbl. Извлечено от http://ftu-namur.org/fichiers/Work_in_the_digital_economy-ETUI2016-3-EN.pdf



Waas, B., & Heerma van Voss, G. (Ред.).

(2019). *Restatement of Labour Law in Europe, Volume II: Atypical Employment Relationships*.
Oxford: Hart Publishing.

WikiLabour.it. (2020). *Lavoro intermittente (a chiamata, job on call)*. Извлечено от wikilabour.it:
<https://www.wikilabour.it/Lavoro%20intermittente.ashx>

Working Party on Measurement and Analysis of the Digital Economy. (2016). *New Forms of Work in the Digital Economy, DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL*. OECD. doi:10.1787/5jlwnklt820x-en

World Employment Confederation. (2016). *The Future of Work: White Paper from the employment industry*. Brussels: World Employment Confederation.

Yeshanew, S. (2018). *Regulating labour and safety standards in the agriculture, forestry and fisheries sector*. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations.

Байрактаров, М. (2009). *Методът "анализ на документи"*. Извлечено от Център за изучаване на рисковете и сигурността: http://ebox.nbu.bg/seclist/sk3_2.html

Бонева, Д. (2015). Граници на националната компетентност в областта на социалната сигурност и социалната закрила в контекста на вътрешния пазар на Европейския съюз. От Н. Гевренова, & К. Средкова (Ред.), *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право - Предизвикателствата пред българското трудово законодателство* (Том VII, стр. 33-45). София: Университетско издателство "Св. Климент Охридски".

Европейски икономически и социален съвет. (2016). Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „REFIT“ (2016/С 303/06). *Официален вестник на Европейския съюз*, 48-57.

Европейски икономически и социален съвет. (2016). *Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Промените в естеството на трудовите правоотношения и въздействието им върху поддържането на достойно трудово възнаграждение, въздействието на технологичното развитие върху системата за соци.* European Economic and Social Committee. Извлечено от <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>

Европейски икономически и социален съвет. (2018). *Становище на Европейски икономически и социален комитет относно Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз [COM(2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]*. European Economic and Social Committee. Извлечено от <https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/news/new-forms-work-call-more-transparent-and-predictable-working-conditions>

Епитропов, И. (2015). *Проблеми на прилагането на правото на ЕС в Република България по отношение на работниците и/или служителите, които работят от разстояние*. 15:



Април. Изтеглено на 15 July 2020 г.

от http://www.cmfnf.org/programms/bg/ie/temi/lvaylo_Epitropov.pdf

- Литва. (6 June 2017 г.). *Кодекс на труда на Литва*. Извлечено от <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f?jfwid=-k3id7tf7e>
- Нейков, И. (2007). Някои форми на нетипична заетост на българския трудов пазар - правни аспекти и проблеми. От К. Средкова (Ред.), *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право - 100 години трудово законодателство в България* (Том II, стр. 98-104). София: Университетско издателство "Св. Климент Охридски".
- Средкова, К. (2009). Трудовото право на Европейския съюз и българската правна система. От К. Средкова (Ред.), *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право - трудовото законодателство на Европейския съюз и българската правна система* (Том III, стр. 11-37). София: Университетско издателство "Св. Климент Охридски".
- Стайков, И. (2009). Работа от разстояние - примери за споразумения на европейско секторно и междусекторно ниво и възможностите за въвеждането им в българското право. От К. Средкова (Ред.), *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право - Трудовото законодателство на Европейския съюз и българската правна система* (978-954-07-2736-3 изд., Том III, стр. 72-87). София: Университетско издателство "Св. Климент Охридски".
- Център за изследване на демокрацията. (27 Януари 2009 г.). *Модул 2. Основни социологически методи за набиране на информация и анализ*. Извлечено от Център за изследване на демокрацията: http://old.csd.bg/fileadmin/user_upload/PRV/Modul_02.pdf