



Munich Personal RePEc Archive

The principles of freedom of labour and freedom to negotiate in context of flexible forms of employment

Yolova, Galina and Andreeva, Andriyana

2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/101066/>
MPRA Paper No. 101066, posted 18 Jun 2020 10:23 UTC

Тема с продължение

Принципите на свобода на труда и свобода на договаряне

В контекста на потребността от актуализация на гъвкавите форми на заетост

Доц. д-р Галина Йолова*
Доц. д-р Андрияна Андреева**, ИУ – Варна,
катедра „Правни науки“



Резюме: Настоящата разработка цели да анализира принципите на свобода на труда и свобода на договаряне

в контекста на потребността от актуализация на българското трудово законодателство в частта гъвкави форми на заетост. На база на проведеното изследване са изведени някои типични проявления на принципите във взаимоотношението им с динамиката на трудовите и социални отношения, налагащи нови форми на гъвкава заетост и адекватната им правна регламентация. В посочените насоки се обосновава необходимостта от промяна на нормите и адаптацията им към новите обществени реалности.

Ключови думи: принципи на трудовото право, свобода на труда, свобода на договаряне, гъвкави форми на заетост, видове трудови договори, агенции за временна заетост

The principles of freedom of labour and freedom to negotiate in context of flexible forms of employment

Assoc. Prof. **Galina Yolova**, PhD, University of Economics – Varna

Assoc. Prof. **Andriyana Andreeva**, PhD, University of Economics – Varna

Abstract: The present examination aims to analyze the principles of freedom of labour and freedom of bargaining in the context of the necessity of actualization of the Bulgarian labour legislation in the part flexible forms of employment. Based on the examination the authors outlined some typical manifestation of the principles in their interrelation with dynamics of the labour and social relations, imposing new forms of flexible employment and their adequate legal regulation. In the indicated directions is grounded the necessity of change in the norms and their adaptation to the new public realities.

Key words: principles of the Labour Law, freedom of labour, freedom of bargaining, flexible forms of employment, types of employment contracts, Agencies for temporary employment

Пазарът на труда в последните десет години е подвластен на динамиката на обществените отношения и е поставен под влиянието на множество фактори – както национални, така и международни. С цел адекватност на тези процеси, в българското трудово право се извършиха законодателни корекции, изразяващи се в пакет от норми, въвеждащи някои нови гъвкави форми на заетост.

За съжаление към днешния момент тези форми не дават нужния и очакван ефект и страната ни се оказва на последните места в Европейския съюз (ЕС) по показатели, характеризиращи гъвкавите трудови правоотношения. Традиционализмът на българския работодател, съчетан с недостатъчната прецизност на законодателството ни, не позволяват в оптимална степен страната ни да се доближи до европейските държави с добри практики в тази посока.

Същевременно, подвластен на световните процеси, пазарът на труда в България страда от редица проблеми, една част от които могат да бъдат поставени в категорията „сива“ статистика, съществуваща паралелно с официалната. Високите нива на реалната безработица, съчетани с ниското равнище на икономическа заетост, мотивират българските граждани към трудова миграция. Същевременно на нацио-

* **Андрияна Андреева** е завършила право в Икономическия университет във Варна (1996 г.), където е доцент от 2011 г. От 2005 г. и в момента е ръководител на катедра „Правни науки“ и директор на Център за магистърско обучение. Основните ѝ научни интереси и публикации са в областта на трудовото право и обществено осигуряване. Сред основните ѝ публикации са: „Нормативни гаранции за опазване данните от електронните документи в трудовото досие на работника или служителя“, „Правна регламентация на социалната и солидарна икономика и влиянието ѝ върху заетостта. Правото и бизнесът в съвременното общество“, „Електронните документи в трудовото досие на работника или служителя – съвременна трудовоправна уредба“, „За действителността на забраните за упражняване на конкурентна дейност паралелно и/или след прекратяване на трудовия договор“, „Нормативни мерки за гарантиране на трудовото възнаграждение при несъстоятелност на работодателя“ и др.

** **Галина Йолова** е завършила право в Икономическия университет – Варна (1996), където е доцент от 2011 г. От 2005 г. и в момента е зам.-ръководител на катедра „Правни науки“. Основните ѝ научни интереси и публикации са в областта на трудовото право и обществено осигуряване. Сред публикациите ѝ са: „Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения“, „On some kinds of coverage against the risk of unemployment“, „Pensionable service and similar legal institutes in the recognition of certain types of social security benefits“, „За социалната роля на осигуряването. Правната наука и бизнесът – заедно за устойчиво развитие на икономиката“, „Някои сравнителноправни аспекти в уредбата на обезщетението за временна неработоспособност“, „Обемът и достъпът до медицинска помощ – тенденции и особености на недискриминационно прилагане“ и др.

налния трудов пазар се очертава дефицит от кадри от всички образователни нива. В контекста на посочените проблеми трудовото ни законодателство остава извън реалните обществени отношения, тъй като не може да ги урегулира с остарелите си норми.

От друга страна, новата реалност на процесите от Четвъртата индустриална революция¹ и присъщата им динамика рязко променя начина на възприемане на самото разбиране за равнопоставеност на страните. Както основателно се сочи в Становище на Икономически и социален съвет на България „Бъдещето на труда: предизвикателствата на Четвъртата индустриална революция², „при новите форми на заетост границата между работодател и служител все повече се размива, а това налага цялостно преосмисляне на социално-осигурителното и данъчното облагане като система (видове източници, субекти и финансови потоци). Реформите в тези системи, както и редица други проблеми на регулаторната среда, трябва да се поставят като акцент в контекста на предстоящите обществени промени и дебати.“ Впрочем индикации за подобни трансформации вече дава т.нар. „икономика на платформите“, където легитимните представи за работодател, работник и трудов договор са вече все по-трудно разпознаваеми.

Цел на изследването е да се анализират основни аспекти на проявление на принципите „свобода на труда“ и „свобода на договаряне“ в контекста на потребността от актуализация на българското трудово законодателство в частта за гъвкави форми на заетост. На база на проведеното изследване са изведени проявленията на принципите, недостатъците на настоящите форми на гъвкава заетост и се обосновава необходимостта от промяна в нормите с конкретни предложения **de lege ferenda** в тази посока.

За изпълнение на целта авторите си поставят следните **задачи**:

- анализиране на основните аспекти на проявление на принципите „свобода на труда“ и „свобода на договаряне“ в българското трудово право в съвременното им значение;

¹ Повече виж **Andreeva, A., Yolova, G.** The Right to Work in a Digital Society: Evolution and Trends. Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум: Сборник с доклади от международна конференция, Варна: Наука и икономика, 2019, с. 123 – 134., **Andreeva, A., Yolova, G.** The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends. Международни клъстерни политики: Българо-китайски форум: Сборник с доклади от международна конференция, Варна: Наука и икономика, 2019, с. 178 – 188.

² <https://epale.ec.europa.eu/bg/resource-centre/content/bdeshcheto-na-truda-predizvikatelstvata-na-chetvrtata-industrialna>

- обзор на актуалните форми на гъвкава заетост с оглед извличане на техните пороци и проблеми в прилагането им;
- извеждане на характерните проявления на принципите и недостатъците на настоящите форми на гъвкава заетост, като се обосновава необходимостта от промяна в нормите с конкретни **предложения de lege ferenda** в тази посока.

Авторите налагат предметни ограничения на изложението, като поставят акцент на принципите на свобода на труда и свобода на договаряне и ги обвързват с потребността от актуализация на гъвкавите форми на заетост. Изследването не претендира за изчерпателност на въпросите, свързани с анализ на актуалните форми на гъвкава заетост.

За извършване на изследването са ползвани традиционните методи в правната доктрина. Материалът е съобразен със законодателството към 30.08.2019 г.

Принципите на свобода на труда и свобода на договаряне в българското трудово законодателство

Изследваните принципи – свобода на труда и свобода на договаряне, имат за свои източници актове от международен и национален характер. Това идва да покаже значимостта им за развитието

на правния отрасъл и ролята им в приложението на отделни трудовоправни институти. Предвид целта на настоящото изследване няма да бъдат разглеждани в детайли всички относими източници, а ще се постави акцент на онези от тях, които се явяват базисни и при които на национално ниво следва да се търси отражение на принципите в предстоящи актуализации на нормите на трудовото право.

От международните актове Харта на основните права на ЕС – чл. 15, провъзгласява Свобода при избора на професия и право на труд. Този принцип се проявява в следното:

- Всеки има право да работи и да упражнява свободно избрана или приета професия;
- Всеки гражданин на Съюза има свободата да търси работа, да работи, да се установява или да предоставя услуги във всички държави членки;
- Гражданите на трети страни, които имат разрешение да работят на територията на държавите членки, имат право на условия на труд, еднакви с условията, на които имат право гражданите на Съюза.³

³ Свободата при избор на професия, прогласена в чл. 15, §1, е призната в практиката на Съда (вж., *inter alia*, Решение от 14 май 1974 г. по Дело 4/73 Nold, ССП 1974, с. 491, точки

Свободата на труда е закрепена на най-високо ниво в националното ни законодателство в нормата на чл. 48, ал. 3 и 4 от Конституцията. Своето приложение този принцип намира в отрасъла трудово право и според критерия съдържание той се отнася към общите основни принципи на отрасъла. Терминът свобода включен като основа на принципа, пречупен през призмата на труда цели да подчертае по-широките възможности за избор, предоставени на лицето носител на работната сила. Прилагането на конституционната норма в сферата на индивидуалното трудово правоотношение се реализира посредством и в рамките на трудов договор.

Свободата на труда на база тълкуване на конституционния принцип може да бъде доктринално определена, като способност на човек да използва или не работната си сила в съответствие с волята и желанията си за престиране на работната си сила.

Свободата на труда следва да се разглежда с оглед на съобразяването на няколко компонента. От една страна в случая тя има юридическо призвание. На второ място тя се явява конкретна проявна форма на свободата. В този смисъл само нейното реализиране, респективно нереализиране не се явява достатъчна за независимостта на личността.

В ретроспективен план историята на социалистическото българско трудово право има примери за регламентиране на труда по различен начин, свързан с допълнителни гаранции от страна на държавата да осигурява реализация на правото на труд.

В теоретичен план идеята за свободата на труда е обвързана и може да се разглежда и през призмата на съотношението между индивидуалното трудово правоотношение и личния живот на работника или

12 – 14; Решение от 13 декември 1979 г. по Дело *Hauer*, 44/79, ССП 1979, с. 3727; Решение от 8 октомври 1986 г. по Дело 234/85 *Keller*, ССП 1986, с. 2897, точка 8).

Този параграф се ръководи също и от чл. 1, §2 от Европейската социална харта, подписана на 18 октомври 1961 г. и ратифицирана от всички държави членки, както и от точка 4 от Хартата на Общността за основните социални права на работниците от 9 декември 1989 г. Изразът „условия на труд“ следва да се разбира по смисъла на чл. 156 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС).

Параграф 2 възпроизвежда трите свободи, гарантирани от чл. чл. 26 и 45, 49 и 56 от Договора за функционирането на Европейския съюз, а именно: свобода на движение на работниците, свобода на установяване и свобода на предоставяне на услуги.

Параграф 3 се основава на чл. 153, §1, буква ж) от Договора за функционирането на Европейския съюз, както и на чл. 19, т. 4 от Европейската социална харта, подписана на 18 октомври 1961 г. и ратифицирана от всички държави членки. Следователно се прилага чл. 52, §2 от Хартата.

служителя. Концепцията на трудовото правоотношение с признаването на работната сила за стока, предмет на договор, се явява основа за освобождаване на работника от много тежки форми на вмешателство в личния му живот.⁴

Трудовото правоотношение – като плод на свободата на договаряне, се причислява към частноправния живот на гражданите и в началния стадий на развитието му държавата не се намесва в него.⁵ В развитието на българското трудово право – от неговото зараждане, през периодите от развитието му – се наблюдава еволюиране на разбирането, респективно на нормативната регламентация, за съотношението между личния живот и работата по трудово правоотношение. Това е причината първо да се приемат законите, които регламентират съотношението между времето, в което човекът е ангажиран да полага труд за своя работодател, и времето, в което може да се посвети на всички други сфери на своя живот, включително личната.⁶

Правната доктрина разглежда свободата на договаряне през различни гледни точки. От една страна – с оглед съпоставянето ѝ в контекста на индивидуалната свобода и основните права на личността.⁷ Друг зрителен ъгъл е съотнасянето ѝ спрямо автономията на волята⁸ в контекста на волеобразуването при възникване на правоотношението.⁹ Не на последно място, свободата на договаряне е разглеждана и в светлината на справедливостта.¹⁰

⁴ **Генова, Я.** Трудовото правоотношение и личният живот на работника или служителя – прокарване на граници и установяване на взаимодействия, en *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, n.os 1-2 (diciembre 2010/enero 2011), pp. 1 – 11.

⁵ **Ошанов, Р.** Правната закрила на труда в България, С., 1943, с. 12 – 13.

⁶ **Средкова, Кр.** Правен режим на работното време. С., УИ „Кл. Охридски“, 1992, с. 15 – 23

⁷ Вж. **Кожухаров, Ал.** Принуда за договаряне, Годишник на Софийски университет, Юридически факултет, том XLII, 1946/1947, С., 1947 Г., с. 3 – 8

⁸ Вж. **Георгиев, Е.** Към въпроса за автономията на волята и свободата на договаряне през преходния период на България към пазарна икономика, Юбилеен сборник в памет на професор Витали Таджер, С., 2003 г., с. 98 – 111. В този смисъл е и Решение №297 от 26.05.2005 г. по т. д. №565/2004 г. на ВКС, ТК II о., докладчик председателят Кръстьо Яначков

⁹ **Димитрова, Д.** Глава първа. Общо учение за правоотношението. 1.3. Правоотношения. Същност, елементи, съдържание. От: **Бъчварова, М., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д., Матеева, Ж.** Основи на правото. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 22 – 26.

¹⁰ Вж. **Калайджиев, А.** За автономията на волята, свободата на договарянето и справедливостта при договора, Правни изследвания в памет на професор Иван Апостолов, С., 2001 г., с. 81 – 87. В този смисъл е и съдебно Решение №142 от 12.03.2011 г. на ВКС по т. д. №336/2010 г., II т. о., ТК, докладчик съдията Ваня Алексиева

Свободата на договаряне се явява основен принцип на гражданското право¹¹ и в частност – за облигационните¹² и търговски отношения.¹³ Същият е приложим и в трудовото право, като в контекста на трудовите правоотношения и с оглед закрилата на правото на труд търпи известни ограничения. Във връзка с въплътената нормативно идея за закрила на по-слабата страна в трудовото правоотношение – работника или служителя, свободата на договаряне е приложима, като законодателят добавя някои изисквания спрямо компонентите, част от процеса на договаряне. Това се извлича по тълкувателен път с оглед на законовото съдържание на трудовия договор. От принципа на свободата на договаряне произтича и равенството между страните и между техните възможности. В трудовото право се прилага методът на равнопоставеност на страните, но се отчита и спецификата на трудовото правоотношение.

В сферата на трудовото право свободата на договаряне може да се сведе до липсата на законови забрани, страните – работник или служител и работодател – да вземат своето решение относно няколко базисни пункта:

- дали да встъпят в трудовоправната връзка, като всеки е свободен да сключи или не съответния трудов договор;
- с кого да договарят;
- да определят предмета на договора, като в тази част следва да се отчита спецификата на работната сила, явяваща се предмет на правната връзка. С оглед на това са и въведените изисквания за елементите от задължителното съдържание на трудовия договор.

Можем да направим извод, че принципът на свобода на договаряне в трудовото право е значително в по-ограничени граници спрямо приложението му в гражданското право. В трудовото законодателство той си взаимодейства с принципа на свобода на труда, явявайки се негово допълнение в трудовоправната връзка.

За съвременния етап от обществения живот и динамиката на трудовия пазар, обаче, се налага преосмислянето на някои аспекти от държавната закрила в полза на разширяване на свободата на договаряне.

¹¹ Решение №89 от 14.06.2010 г. 26.05.2005 г. на ВКС по т. д. №20/2010 г., ТК II о., докладчик съдията Бонка Йонкова

¹² Принципът е закрепен в чл. 9 от Закона за задълженията и договорите.

¹³ Според нормата на чл. 288 от Търговския закон правилата за свободата на договаряне са относими и към търговските сделки.

Потребност от актуализация на формите на гъвкава заетост в българското трудово законодателство

Българското трудово законодателство е добър пример за прилагането на правните принципи и гаранции за нормалното функциониране на трудовото правоотношение.

В него към настоящия момент са съобразени принципи от над 60 конвенции на Международната организация на труда (МОТ). За съжаление, обаче, основният източник – Кодексът на труда (КТ), е приет в коренно различни икономически и политически условия. За времето на своето изготвяне и приемане нормите на КТ са регулирали съществуващите трудови отношения, респективно са прилагани принципите¹⁴ по начин, съответстващ на динамиката и особеностите на закрит трудов пазар, характерен за плановата икономика в условията на социализма.

Въпреки непрестанния стремеж на българския нормотворец да поддържа актуални нормите на трудовото ни право, не можем да кажем, че резултатът е задоволителен. В много случаи корекциите и допълненията на трудовоправните източници се правят несистематично и в резултат на това – нормите са трудно неприложими или тромави, твърде трудно адаптиращи се към изключително динамичната социална среда. Националното ни трудово право е подчинено на правни принципи, тълкувани в контекста на цялостната идея за закрила на правото на труд посредством административен контрол и рестриктивни мерки.¹⁵ На съвременния етап от общественото развитие – както на страната, така и на международния трудов пазар считаме, че следва да се преосмисли ролята на държавата в трудовото правоотношение и да се даде възможност за разширяване на свободата на договаряне в трудовото право посредством предоставянето на възможност за гъвкави договорни отношения.

Съвременните фактори като глобализация, цифровизация, новото състояние на работната сила изискват бързи мерки, позволяващи по-голяма свобода на страните за сметка на намалена държавна намеса, без разбира се да се нарушават базисните гаранции за закрила на труда.

В тази насока, **акцент в изследването е взаимодействието на принципите свобода на труда и свобода на договаряне с фор-**

¹⁴ Кодексът на труда, в сила от 1987 г., възприема традиционните принципи от предходния български КТ от 1951 г., базиран на чуждестранния руски опит.

¹⁵ Вж. **Ravi Kanbur and Lucas Ronkonl.** „Enforcement matters: The Effective regulation of labor”, *International Labor Review*, 2018/3, vol. 157

мите на гъвкава трудова заетост – както през призмата на националната уредба, така и предвид общата среда на бързо развиващи се цифрови технологии.

Както основателно се посочва в Становище на Европейски икономически и социален комитет – „Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места [проучвателно становище по искане на българското председателство]“¹⁶, „новите технологии и цифровизацията имат потенциала да предложат възможност за по-добър личен живот и условия на труд и за по-добро равновесие между тях, за подобряване на производителността и като цяло – да доведат до създаването на по-добри работни места, ако са надлежно придружени от справедлив подход към прехода и от добре обоснован микс от политики за приобщаващ и устойчив, воден от иновациите растеж. Някои съществуващи работни места и области на дейност ще се развиват; някои традиционни работни места ще изчезнат и ще се създадат нови дейности...“ Така също се подчертава, че „във всички сектори, в различно съчетание и с различен интензитет, се наблюдават **три явления: създаване, трансформиране и замяна.**“ В частност – изтъква се нуждата за „допълнителни усилия на европейско равнище за насърчаване на сближаването към приобщаващ, задвижван от иновациите, икономически растеж, съпроводен със създаване на работни места и с по-голямо социално сближаване.“

Не се отрича, че в последните си актуализации българското трудово право прави опити да се адаптира към променената социална среда. Въведените в последните години форми на трудова заетост, свързани с гъвкавост на договарянето, бихме могли условно да разделим на две основни групи, а именно - **касаещи нова по вида си систематика за обхващане на трудовоправни връзки с краткотраен, но правно значим характер, и втора група – с адекватни на процесите по дигитализация и цифровизация законови варианти на престигране на труда.**

Към договорите от първата категория можем да отнесем договорите за краткотрайна сезонна работа, чието въвеждане е положителна законодателна мярка и това налага нейното стимулиране по посока на разрешаване на т.нар. почасови трудови договори. При все, че се урегулират ограничително, в съответните законови рамки, респективно – характер

¹⁶ <https://www.bia-bg.com/news/view/24025/>

на дейността¹⁷ и времеви диапазон¹⁸ на упражняване и сключване, същите са гъвкави досежно спецификата на сключването си, различна от регистрационния режим на общите трудови договори, както и предвид улеснения режим по изплащане и фиксиране на трудовото възнаграждение.

Последните са безспорно адекватен законов механизъм за урегулиране на трудови връзки, макар и с краткотрайна заетост, но главната им цел, извън създаване на заетост, е осигурително обезпечаване на лица. Така с включването на лицата по чл. 114а, ал. 1 КТ в категорията на задължително осигурените лица за рисковете инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт, и за трудова злополука и професионална болест, се постигат два основни ефекта. От една страна – обединява се философията на разбирането за нуждата от осигуряване – независимо от продължителността на престоирания труд, предвид факта на полагането му по трудово правоотношение, както и следващия му се (по реда на специалната норма хипотези на признаване) осигурителен стаж. От друга страна – по този начин в осигурителната система се включват лица с минимален, респективно отсъстващ относно някои рискове осигурителен ангажимент, но ползващи равнопоставено и при уеднаквен режим осигурителни обезщетения.^{19, 20}

Осигурителноправният статут на лицата, дори в рамките на огра-

¹⁷ В основна икономическа дейност „Растениевъдство” – само за обработка на насажденията и прибиране на реколтата от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Естеството и предназначението на договора не допуска с него да се наемат работници за машинно прибиране на реколтата, включително и за реколтата от зърнени култури, царевица или друга земеделска продукция, различна от плодове, зеленчуци, розов цвят и лавандула. Договорът е неприложим за наемане на работници за събиране на билки, за обработка на цветя или за дейности в животновъдството, както и за други икономически дейности: строителство, хотелиерство или ресторантьорство и др.

¹⁸ Минималният срок е един ден (чл. 114а, ал. 2 от КТ), съответно максимален общо с един работник за не повече от 90 дни в една календарна година (чл. 114а, ал. 2 от КТ).

¹⁹ Виж **Андреева, А., Г. Йолова.** Трудовоправни и осигурителноправни аспекти на трудовите договори за краткотрайна сезонна работа. Устойчиво развитие на лозаро-винарския сектор – предизвикателства и възможности за растеж: Сборник с доклади от Национална кръгла маса ..., 15 ноември 2018 г., Варна : Наука и икономика, 2018, с. 172 – 184.

²⁰ Осигурителните вноски за държавното обществено осигуряване за лицата по чл. 114а, ал. 1 от Кодекса на труда се внасят авансово върху не по-малко от минималния месечен размер на осигурителния доход по чл. 6, ал. 2, т. 3, т.е., предвид основните икономически дейности и квалификационни групи професии, за които се въвежда минимален месечен размер на осигурителния доход за календарната година по дейности и групи професии, както и минималния осигурителен доход за тях. Във всички случаи и тук е запазен принципът, че доходът, върху който се дължат осигурителни вноски, включва всички възнаграждения, включително начислените и неизплатени или неначислените и други доходи от трудова дейност.

ничен обем на полагане на труд, гарантира сериозна осигурителна обезпеченост – както по дългосрочното, така и по краткосрочното, респективно здравно осигуряване. Същевременно лицата запазват правото си на осигурителни обезщетения за периода на упражняване на краткотрайната трудова заетост, в това число обезщетение за безработица, предвид текста на чл. 54а, ал. 1, т. 3 от Кодекса за социално осигуряване (КСО), както и правото си на помощи по социалното подпомагане.

В този смисъл, чрез гъвкавост в наемането, престирането на труда създава ефекта на ангажираност и осигуреност, и съответно – преодоляване, макар и краткотрайно, на отпадане на трудово активни лица от пазара на труда.

Типични с оглед на разчупване на традиционните форми на договаряне и заетост са **трудовете договори за надомна работа, за работа от разстояние и с условие за обучение по време на работа**. Тези форми в максимална степен съответстват на принципа на свобода на договаряне, като поставят страните в равнопоставено положение при определяне на компонентите от трудовоправната връзка, като същевременно в максимална степен следват динамичните процеси на реструктуриране на социалните процеси.

Трудов договор за надомна работа (чл. 107 в КТ) е предвидено да се сключва с работник, който се ангажира да изработи продукт или да предостави услуга от дома си или от друго място, по негов избор, което не се намира в предприятието на работодателя. Извън общите за договорите реквизити, в същия задължително се уговорят местонахождението на работното място, трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане, редът за възлагане и отчитане на работата, начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция, консумативните разходи за работното място и заплащането им, както и други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

Трудовият договор за извършване на работа от разстояние е типичният договор с максимална гъвкавост при организацията и изпълнението на трудовата функция. В днешно време използването на цифровите технологии радикално преориентира организацията на съществуването на трудовата дейност, като я извежда извън границите на фиксираното работно място и време.²¹ Като форма за организиране

²¹ **Благойчева, Хр.** Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства: Сборник с доклади от I национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, 2019, с. 74 – 85.

на работа, изнесена извън помещенията на работодателя, извършвана по трудово правоотношение и свързана с използването на информационни технологии, това е договор, при който работещите сами организират своето работно време, определят почивките в работното време и ползват отпуски по ред, вид и в размер, съгласно установеното в трудовото законодателство и договорености на браншово и индивидуално равнище, гарантиращи социалните и трудовите им права. Работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, се установява в индивидуалния трудов договор в съответствие с КТ, с колективния трудов договор и правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, определя се при спазване на установената с този кодекс междудневна и седмична почивка и във всички случаи – съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Действително отработеното време се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя.

Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време – така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка. При това стандартите за натовареност и извършване работата на работника или служителя, който полага труд от разстояние, са еднакви с тези на работниците или служителите, които работят в помещенията на работодателя.

Ангажимент на работодателя е да осигурява възможности за предотвратяване изолацията на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, от останалите работници и служители, които се трудят в помещения на работодателя, като създава условия за периодично провеждане на работни или социални срещи в помещенията/офисите на работодателя или може да създава фирмено виртуално пространство – чат, форум или друг способ, чрез който работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя, и работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, да могат свободно да общуват.

Работещите, от своя страна, имат пълен достъп до фирмена и професионална информация на предприятието, свързана с изпълнение на работата от разстояние както и могат да взимат участие в организационния и социалния живот на синдикалната организация в предприятието, в която членуват.

Не на последно място, пример за определена гъвкавост, пре-

доставена от законодателя на сключващите трудов договор страни с оглед на задоволяване в максимална степен на техните интереси, е регламентирания в чл. 230, ал. 1 КТ специфичен трудов договор – този **с условие за обучение по време на работа**. Особеното при него е, че лице, което не притежава професионална квалификация, необходима за изпълнение на определена трудова функция, би могло да започне работа по трудово правоотношение, по което не само че ще получи безплатно обучение за усвояване на съответната професия или специалност, но има право и на месечно трудово възнаграждение.²²

Безспорно, посочените форми са адекватни и навременни, но съвсем не са достатъчни. Повече от нужно е разширяване на принципа на договаряне и въвеждане на нови форми на заетост, като например въвеждане на договор с удължено работно време и преосмисляне на продължителността на междудневната и междуседмична почивка, т.нар. „трудова договор с нулеви часове“ като самостоятелен вид трудов договор, разширени форми на т. нар. „краудуъркинг“ (англ. *crowd working*, при който работниците предлагат уменията си на интернет платформи, изграждащи мрежа от висококвалифицирани и специализирани професионалисти), с по-широки параметри на адаптивност в полагането на труда и съответно – възможността за гъвкавост от страна на работника относно начина, по който желае да договори правоотношенията си със съответния работодател.

²² Повече за правната природа и особеностите на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ вж. **Банов, Х.** „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл. 2016, №4, с. 47 – 64; **Банов, Х.** Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. - В: Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. София: Университетско издателство „Св. Климент Охридски“, 2017, ISBN: 978-954-074260-1, с. 497 – 509; **Банов, Х.** Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, 2017, с. 262 – 278; **Банов, Х.** Особенности на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. – В: Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. Сиела, С., 2018, с. 238 – 250; **Банов, Х.** Страните по трудов договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл, 2018, №3, с. 31 – 42; **Банов, Х.** Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, 2018, с. 277 – 285; **Banov, H.** Concept of labour contract for learning at work. – In: Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“, Республика Казахстан, 2018, р. 112 – 115.

Заклучение В настоящата статия се поставят и обследват множество въпроси, засягащи както принципите на свобода на труда и свобода на договаряне, така и проблеми при въведените в националното трудово законодателство форми на гъвкава заетост.

В периода на демократичните промени от последното десетилетие на двадесети век българското трудово право до настоящия момент е под постоянна динамика в нормите. Както пише проф. В. Мръчков, „Кодексът на труда от 1986 г. беше приведен в съответствие с демократичните промени и прехода към пазарна икономика.“²³

Този промени обаче са последвани от други, които са следствие от новите високотехнологични процеси в обществото и от съвременните предизвикателства, които изискват повече гъвкавост на трудовото правоотношение. Индексът за дигитална икономика и общество (DESI), използван от Европейската комисия за оценка на дигиталното развитие на страните, сочи като трайна тенденцията развитието на работните места в широколентова инфраструктура, изискващи електронни умения на работниците, както и широко използване на интернет и цифрови публични услуги във всички нива и сфери на трудовите взаимовръзки. В тази връзка и въпреки че България попада в „кълъстера на изоставащите страни“ (заедно с Гърция и Франция и всички нови държави членки, освен Естония и Литва) с индекс под средния за ЕС, нуждата от преосмисляне на формите на заетост, а оттам – и разширяване на принципите за свобода при договаряне не следва да изостават.

В тази посока се поставят и въпросите, свързани с границите в приложението на принципа на свободата на труда и свободата на договаряне.

Очевидно процесите на цифровизация, дигитализация и роботизиране на работните места са трудни за достигане от сравнително бавно развиващата се и тромава законодателна уредба. Но повече от безспорно е, че се налагат адаптивни и бързо приобщаващи се спрямо трудовите правоотношения мерки за регулиране на пазара на труда. Очевидно към настоящия момент, с въведените договори за краткотрайна заетост като средство за осигурително обезпечаване и трудово включване на трайно оставащи извън пазара групи трудоспособни лица, от една страна, се създава адекватна законова реакция за трудова ангажираност и за преодоляване на социалното изключване. От

²³ Вж. Мръчков, В. Пазарна политика на труда и трудовото право при промените в България, Правна мисъл, 1995, бр. 4, с. 65 – 77.

друга страна, с договорите за надомна работа и работа от разстояние се улеснява включването на работа в краудуъркинг, преодоляващо процесите на изнасяне на работна сила и осигуряващо ангажираност и интелектуален капацитет.

Но както основателно се обобщава в цитираното становище²⁴, „промените са толкова фундаментални, че от историческа гледна точка човечеството никога досега не е било в епоха, която да носи толкова голямо очакване за просперитет, но и за потенциална опасност.“ Това налага непрекъснато спешно преосмисляне – и то на базисни правни принципи и постановки, но при обща цел – запазване и гарантиране на свободата на конституционното право на труд. □