



Munich Personal RePEc Archive

Employers control within the context of digitalization

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics -Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104149/>
MPRA Paper No. 104149, posted 17 Nov 2020 05:16 UTC

**УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В ЕРАТА
НА ДИГИТАЛНИТЕ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА**
Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция,
организирана от Икономически университет – Варна
25 септември 2020 г.

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE AGE
OF DIGITAL CHALLENGES**
International Scientific-Practical Conference
organized by the University of Economics – Varna
25 September 2020

2020
Издателство „Наука и икономика”
Икономически университет – Варна

EMPLOYERS CONTROL WITHIN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Assoc. Prof. Andriana Andreeva, PhD

University of Economics -Varna

Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD

University of Economics -Varna

Abstract: *The report analyses some more characteristic tendencies imposed in the practice of the employers on performing control over the working process. The analysis is based on the actual Labour legislation and the application of the institute of control in digital surroundings, and affects also problems, which put on the field of doctrine some legal and moral issues, concerning the borders of intervention in the private life of workers and employees. On the basis of the performed analysis the authors make some conclusions and summaries concerning the necessity of re-thinking and actualization of the regulation and principles of employers control in the conditions and through the instruments of digitalization in the working legal relationships.*

Key words: *internal control, technical meanings for control, inviolability of the private life*

JEL code:*K31*

РАБОТОДАТЕЛСКИЯТ КОНТРОЛ В КОНТЕКСТА НА ДИГИТАЛИЗАЦИЯТА

Доц.д-р Андрияна Андреева

Икономически университет-Варна

доц. д-р Галина Йолова

Икономически университет-Варна

ВЪВЕДЕНИЕ

Контролът за спазване на трудовото законодателство е тематика с изключително важно значение, както за всяка от страните по трудовото правоотношение, така и за нормалното развитие на трудовите правоотношения в страната. Предвид на това законодателят регламентира този правен институт с императивни норми и регламентира разнообразни форми и механизми за неговото осъществяване. Заложената цел на контрола за спазване на правната уредба на трудовите правоотношения е посредством него да се осигури „свобода и закрила на труда“ (чл.1, ал.3 от Кодекс на труда). Именно трудът и неговото полагане в достойни условия следва да бъде в центъра на отношенията между страните.

В правната теория тематиката е изследвана в различните и аспекти (Андреева, А., Димитрова, Д. , 40,2019, pp. 243-258) (Андреева, А., Йолова, Г. , 2018, pp. 65-79) (Андреева, А., Йолова, Г. , 2011), като тези разработки показват, както развитието на института, така и проблемите, които възникват при неговото приложение в различните етапи и с динамиката на обществените отношения.

В периода на дигитализация, навлязла във всички сфери на обществените отношения тематиката за контрола се поставя в правната литература пречупена през тази призма. Авторите отчитат не само положителните тенденции, но и рисковете и респективно правните предизвикателства през законодателя за актуализация на нормите с цел защита на субективните трудови права на страните в трудовоправната връзка (Александров, 2011) (Андреева, 2019,1, pp. 11-15). Във фокуса на настоящият доклад е само един от видовете контрол, а именно работодателският контрол в контекста на дигитализацията.

Актуалността на избраната тема на доклада се базира от една страна на възможностите, които технологиите предоставят за широкообхватност и детайлност в контрола над трудовия процес. Именно чрез съвременните средства работодателят може да гарантира спазването на трудовата дисциплина по коренно различен начин и с много по-голяма ефективност. Същевременно обаче въпросът има не само правна, но и морална и етична страна, която следва да бъде отчетена и отразена в законодателството, за да се поставят „правни“ механизми, гарантиращи ненамесата на работодателя в личния живот на работниците и служителите, и едновременно с това – да очертаят по разумен начин необходимите за целта граници.

Законодателят е предоставил субективни права на всяка от страните по трудовоправната връзка, съответстващи на нейната роля. В тази връзка, и като организатор на трудовият процес разполага с работодателска власт, в която се включва и възможността да се осъществява контрол върху работниците и служителите, но тази власт и контрол следва да са насочени само и единствено към обезпечаване на нормален трудов процес. Преминаването на границата на допустимия работодателски контрол следва да се приема като нарушение, за което самият работодател да понесе отговорност.

Цел на разработката е да представи базисната рамка на проблемите и рисковете на вътрешния контрол, осъществяван от работодателя в условията и чрез механизмите на дигитализацията. Анализират се разпоредби на действащото трудово законодателство, като на база на изследването се правят изводи и се отправят предложения де леге ференда за актуализация на контрола и въвеждането на нови принципи при неговото осъществяване.

За постигане на поставената цел авторите са заложили изпълнението на няколко **изследователски задачи, а именно:**

1. да се анализират актуалните трудовоправни норми, касаещи вътрешния работодателски контрол върху трудовия процес;

2. на база на извършеният анализ да се дадат предложения с оглед съобразяване на националното законодателство с актуалните потребности в областта на контрола.

За реализиране на целта и изследователските задачи се използват традиционните методи в правната доктрина – нормативен анализ, индукция и дедукция. Разработката се базира на актуалното трудово законодателство към 15 септември 2020г.

ИЗЛОЖЕНИЕ

Работодателският контрол се основава на правни източници от различен вид и с различна йерархична сила. Тенденция в съвременното трудово право е

разширяване на свободата и ненамесата на държавата в отношенията между равнопоставените страни на трудовоправната връзка. Същевременно обаче отчитайки предмета на регулиране, когато говорим за контрол е невъзможно неговото правилно осъществяване без императивни рамки, в които той да се разпростре. В общият държавен източник Кодекса на труда се съдържат норми относими към видовете контрол, като те не са систематизирани само и изключително на едно място. Най-детайлна е уредбата на контрола, която се съдържа в Глава деветнадесета, Контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност (Димитрова, Д., Матеева, Ж., Димитрова, Д., 2020) за неговото нарушаване. Акцент в нея е поставен на външния контрол осъществяван от компетентните органи спрямо спазване на задълженията на работодателите. Този подход считаме за правилен предвид потребността от императивна намеса в хипотези на нарушаване на трудовото законодателство от страна на „по-силната,, страна в трудовото правоотношение. Същевременно вътрешният работодателски контрол е сравнително слабо законово уреден. По този начин законодателят е целял да запази свободата на отношенията между страните и да даде възможност в недържавни източници да се регламентират спецификите на контролната дейност за всеки един работодател. В тази връзка нормата на чл.181, ал.1 от КТ урежда правомощието на работодателя да приема правилник за вътрешния трудов ред, който подлежи на съгласуване с представителите на работниците и служителите. Тоест предвид предоставената вътрешно нормотворческа свобода на работодателя да регулира трудовия процес, респективно механизма и мерките за спазване на трудовата дисциплина той би могъл да включи безпрепятствено и осъществяването на контрол посредством нови технологични средства. С тяхна помощ се обезпечава стриктното спазване на отделните елементи от съдържанието на трудовото правоотношение и по конкретно изпълненията на задълженията на работниците и служителите. Така например въвеждането на биометрични системи (с анализ на пръстови отпечатаци, ирис, вени и др.), видео наблюдение на мястото на работа, контрол на работата в интернет, контрол на кореспонденцията и др. Взети в своята съвкупност тези мерки на контрол са допустими предвид липсата на законови ограничения и зависят от волята и възможностите на работодателите за тяхното въвеждане. Възниква обаче въпросът създава ли българското трудово право достатъчно гаранции за запазване на субективните права на по-слабата страна – работника или служителя? Тази тенденция е особено обезпокоителна предвид навлизането на дигитализацията и изкуствен интелект (ИИ) (Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D., 2019, pp. 74-77) във всички сфери на престиране на труда и ако в някои дейности с повишен риск въвеждането на засилени контролни механизми за спазване на трудовата дисциплина е потребно, дали това се отнася за всяка една трудова дейност и докъде се разпростират пределите на работодателската власт.

В тази посока на анализ и разсъждения можем да заключим, че към настоящият момент КТ не съдържа директни норми указващи границата на работодателския контрол. За постигане на оптимален баланс с оглед защита на интересите и на двете страни се ползват механизмите на съвместно изготвяне на вътрешните актове или най-малкото съгласуваност на Правилника за вътрешния

трудова ред. Това обаче не е достатъчно т.к. работодателят може да преодолее това, залагайки принципни положения в него и детайлизирайки реда в друг вид актове неподлежащи на съгласуване с представители на работниците и служителите.

В такава ситуация нормата, която поставя границата на допустим контрол е чл.127, ал.2 от КТ, а именно вмененото задължение на работодателите да пазят достойнството на своите работници и служители.

Както беше посочено, в определени дейности работодателят е длъжен да въведе засилени мерки на контрол и тези му ангажменти произтичат от специални нормативни актове. В този случай не може да се коментира въпроса за преминаване на граници предвид законосъобразното въвеждане на контролните мерки. В останалите случаи обаче, когато трудовият процес не е от естество изискващо такъв контрол работодателят, като носител на работодателската власт сам преценява какви мерки да въведе. Към настоящият момент липсва единна практика, респективно указания на компетентни органи (инспекция по труда, КЗЛД и др.) за регулиране на този процес.

С оглед на това считаме, че е потребно в общото трудово законодателство да се въведе правен принцип на „оптимално допустим“ вътрешен контрол, кореспондиращ със задължение на работодателя при въвеждане и регламентиране на мерки за контрол, осъществявани с технологични средства, това да става само съгласувано с представители на работниците и служителите.

По този начин поставяйки общата рамка в КТ ще се предостави и възможност, съответно основание при превишаване на работодателския контрол да се сигнализира контролните органи за преустановяването му.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Темата за работодателския контрол в контекста на дигитализация на труда поставя множество въпроси, които националният законодател тепърва предстои да реши и съответно – да реципира и актуализира в съответните трудовоправни актове. С настоящият доклад, и предвид рамките на изложението авторите целяха да повдигнат базисни аспекти на проблематиката, която тепърва следва да търси и намира своите адекватни решения. Както е очевидно, налице е сериозно предизвикателство не само пред трудовоправните, но и като цяло пред базисни правни принципи, очертаващи рамките на правата и границите на ненамеса в индивидуалните свободи на личността.

В тази връзка, а и с оглед предстоящите за развитие механизми, които са повече от належащи за съвременното законодателство, могат да бъдат направени някои **изводи, обобщения и предложения.**

От една страна, е видна липсата на достатъчна адекватност на нормите на българското трудово законодателство, относно новите, прилагани като практика форми на работодателския контрол, често преминаващи правно допустимите граници на личната сфера на работниците и служителите. В този смисъл, налице е една налагаща спешно преомисляне потребност от въвеждането на нови принципи на контрола в общото трудово законодателство с цел урегулиране на съвместна дейност по въвеждане на контролни средства с участието на работещите лица.

В тази насока, можем да очертаем следните по – важни към **момента предложения:**

➤ Необходимост от очертаване, дори и в начална базисна рамка на адекватни правни механизми за очертаване на допустими граници, както на ниво кодифицирания акт, така и като изискване към вътрешноведомствените правилници при прилагане на съвременни форми на контрол;

➤ Очертаване първоначално чрез общи правни рамки, а впоследствие – и чрез конкретни нормативни механизми, формите на работодателски контрол в аспектите, ненакърняващи основни човешки свободи и граници на индивидуалните права. В посочения смисъл се предлага и приемане принципа на „оптимален работодателски контрол“, разбиран като контрол, прилаган единствено в границите и за нуждите на конкретната цел – изпълнение на служебно задание и в рамките на работното време;

➤ Регламентиране на форми за широка и на различни нива съгласуваност между отделните партньори – синдикални, сдружения на работници и други браншови организации, с цел постигане на съгласуваност в механизмите и недопускане на едностранчивост в установяването на различни форми на дигитална проследимост;

➤ Правно очертани и гарантирани компетенции на контролните органи, функциониращи служебно или по жалби на лицата, в случай на неправомерно като форми и време работодателски контрол чрез информационни технологии. Очевидно, че към настоящият етап все още се касае за първоначални стъпки и процеси към една нова и надяваме се, успешна законодателна гъвкавост, относно непознати до момента елементи на работодателска правоспособност в нейните контролни аспекти. Същевременно, не следва да се забравя, че въвеждането им е сериозно предизвикателство към правния ред и в по-широк аспект - към правопорядъка въобще на установени граждански права и свободи. В посочения смисъл, предприемането на мерки за очертаване на формите и границите на контролна дейност не следва да изостава от традиционните правни ценности и философията на правната етика, утвърждаващи благополучието на свободата като основно благо на всяка правова държава.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. ANDREEVA, A., YOLOVA, G., DIMITROVA, D. (2019). *Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. CompSysTech '19: 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies*. Ruse, University of Ruse, Proceeding, New York : ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 74-77
2. АЛЕКСАНДРОВ, А. (2011) *Използването на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието.. Труд и право, Volume 10, 5-10.*
3. АНДРЕЕВА, А., ДИМИТРОВА, Д. (2019). *Специфики на контрола на изпълнителна агенция главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение*. Бургас, Годишник на БСУ, Бургас : Бургаски свободен университет, 243-258
4. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г. (2011). *Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство*. Варна: Университетско издателство Наука и икономика, 258.

5. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г.(2018). *За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд*Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината:Сборник доклади. Варна, Наука и икономика,65-79
6. АНДРЕЕВА, А., (2019). *Неприкосновеност на личния живот на работниците в контекста на дигитализацията*. Варна, Известия на СУ-Варна,Сер. Хуманитарни науки,1, 11-15
7. ДИМИТРОВА, Д., МАТЕЕВА, Ж., ДИМИТРОВА, Д. (2020). *Административно право и процес*. Варна: Наука и икономика.