



Munich Personal RePEc Archive

Legal aspects of the balance between personal and professional life

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics - Varna

2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/104632/>
MPRA Paper No. 104632, posted 12 Dec 2020 17:30 UTC

ПРАВОТО И БИЗНЕСЪТ В СЪВРЕМЕННОТО ОБЩЕСТВО

**Сборник с доклади
от 3-та Национална научна конференция
13 ноември 2020 г.**

THE LAW AND THE BUSINESS IN THE CONTEMPORARY SOCIETY

**Conference proceedings
of the 3-rd National Scientific Conference
13 November 2020**

2020

Издателство „Наука и икономика“
Икономически университет – Варна

University publishing house „Science and Economics“
University of Economics – Varna

ПРАВНИ АСПЕКТИ НА БАЛАНСА МЕЖДУ ЛИЧЕН И ПРОФЕСИОНАЛЕН ЖИВОТ

Доц. д-р Андрияна Андреева,
доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна

LEGAL ASPECTS OF THE BALANCE BETWEEN PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD,
Assoc. Prof. Galina Yolova, PhD
Legal Studies Department
University of Economics - Varna

Резюме

Доклада изследва два основни и взаимосвързани аспекта в живота на човек- личен и професионален. Тематиката има както своята житейска и морална страна, така и правна регламентация в сферата на семейното и трудовото право. Въпросът е сравнително малко изследван в националната правна доктрина и това наред с новите дигитални предизвикателства обосновават интереса на авторите. Комплексното изследване поставя няколко акцента, насочени към изясняване на границата и нужния баланс между двете сфери с идеята за гарантиране субективните права на личността. С оглед на постигане на поставената цел авторите правят, както актуален нормативен, така и ретроспективен анализ в резултат, на който се набелязват тенденции, обосновават се предложения с теоретична и практическа насоченост.

Ключови думи: личен живот, професионален живот, трудово правоотношение, работно време, субективни права, трудови задължения.

Abstract

The paper examines two main and interconnected aspects of the life of a person – personal and professional. The topic has both - his life and moral side, as well as a legal regulation in the sphere of Family and Labour Law. This question is relatively rarely examined in the national legal doctrine, which along with the new digital challenges is the ground for the interest of the authors. The complex examination puts some accents, directed to the clarification of the borders and the needed balance between the two spheres with the idea of guaranteeing the subjective personal rights. With view of achieving the set aim the authors make actual normative as well as retrospective analysis, as a result of which tendencies are marked, proposals with theoretical and practical direction are made.

Key words: personal life; professional life; working legal relationship; working time; subjective rights; work obligations.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.330>

Въведение

Възникването и развитието на трудовото право се свързва с борбата за утвърждаване правата на работника и служителя. С течение на вековната си история този правен отрасъл се е утвърдил с приоритетно закрилната си функция спрямо икономически по-слабата страна в трудовоправната връзка (Банов Х. , Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право, 2020). Всеки исторически

период отправя към доктрината и законодателя своите предизвикателства. Двадесет и първи век не прави изключение - дигитална ера, четвърта индустриална революция, изкуствен интелект (ИИ) – много измерения на едно явление, което предизвика изменения във всички сфери на обществения и личния живот, постави предизвикателства, които са непознати на правото до момента. Именно проявление на това е и въпросът предизвикал интереса на авторите в настоящият доклад – баланса между личен и професионален живот, който изисква преосмислянето на множество трудовоправни институти, залагането на нови правила и правни принципи (Андреева, А., Йолова, Г. , 2020). Личен и професионален живот (Андреева, А., Йолова, Г. , 2020) – две централни измерения, които в своята взаимовръзка и допълване формират личностното проявление на отделния индивид.

В исторически план трудовото правоотношение възниква много по-късно във времето, но именно посредством него се поставя началото на „свободата“ в личния живот от гл. т на престирането на работната сила. До тогава в развитието на обществата „стоката“ труд е била третирана по различен начин, но липсата на правни норми уреждащи отношенията между страните по повод престирането й реално са бележели пълна намеса в личния живот. Развитието на националното ни законодателство се свързва основно с третата българска държава. Конституцията на Българското княжество (Търновска конституция) в чл. 61¹ поставя основата на свободата на личността, която норма се ползва за доразвитие в различните правни отрасли. Личната сфера на човека включва както неговият духовен така и физически интегритет. Ненамесата в него следва да бъде ограничена дотолкова колкото обществото на съответния исторически етап е установило посредством правните норми. Съвременната Българска държава създава гаранции ползвайки нормите на различни правни отрасли гарантиращи ненамеса в личния живот, вкл. и от страна на работодателите.

Актуалността на темата се аргументира, както предвид съвременната икономическа среда, така и с оглед на факта за значимостта на правата на човека, вкл. и в ролята му на работник или служител. Дигитализацията и навлизането на ИИ в трудовия процес са факт и това има както своите безспорни преимущества и ползи, които водят до облекчаване на труда и създаването на по-безопасна работна среда, така се свързва и с множество рискове (Андреева, 2020, стр. 168-178). Един от тях е неформалното и негласно разширяване на работодателските правомощия, които благодарение на съвременните технологии навлизат в личната сфера на работниците и служителите.

Съвременното значение на изследваната тема се свързва с процесът на одоговаряне, които вече десетилетия тече в трудовото право. С него държавата се отдръпва от императивното регулиране на трудовите правоотношения за сметка на разширяване на свободата на договаряне между страните. По този начин трудовото правоотношение максимално се доближава до частноправни живот на хората. В началния период в развитието на трудовото правоотношение държавата не се е намесвала в него (Ошанов, 1943, стр. 12-13) с течение на развитието на трудовоправната връзка се осъзнава потребността от навлизане на държавата в регулирането на тези отношения именно с цел закрила на наемния труд. В своето еволюционно развитие трудовото законодателство установява правни институти и принципи, които да създадат нормалната за времето

¹ Чл. 61 Никой въ Българското Княжество не може ни да купува, нито да продава човечески същества. Всекой робъ отъ каквѣто полъ, вера и народностъ да бѣде, свободенъ става, щомъ стѣпи на Българска територия.

граница на ненамеса, т.е. нужния баланс между личен и професионален живот. В съвременният период трудовоправните институти търпят промени под влиянието на динамиката и множеството фактори променящи пазара на труда и икономическите отношения. Същевременно тези изменения не са свързани с радикални промени в същността на правните институти, а по-скоро адаптиране на части на институтите към обществените реалности.

Цел на доклада е да анализират в тяхната взаимовръзка трудовоправни и семейни норми, касаещи баланса в личния и професионалния живот на индивида. На база на извършеният анализ се правят обобщения, формират се изводи и предложения де леге ференда.

В изпълнение на поставената цел се решават **комплексно две изследователски задачи:**

1. Да се представят основните съвременни процеси за навлизане на работодателите в личния живот на работниците и служителите и да се изследва риска от нарушаване баланса между личен и професионален живот.

2. Да се изведат предложения за осъвременяване на трудовото и семейно законодателство .

За реализиране на изследването се ползват традиционните методи, а именно индукция, дедукция, нормативен анализ, сравнителноправно изследване с чуждестранни актове и исторически метод.

В предметно отношение авторите залагат редица ограничения, с оглед на съответствие с поставената цел. От една страна предвид ограничения обем не са изчерпателно анализирани всички трудовоправни и семейноправни институти, а само тези, които имат базисно касателство към проблематиката.

В изследването са взети под внимание законодателството, практиката и относимата научна литература до 30.10.2020 г.

Изложение

В българското законодателство неприкосновеността на личния живот в провъзгласена на конституционно ниво. В исторически аспект не се наблюдава доразвитие на този конституционен принцип чрез детайлизацията му и залагането на принципи в трудовото, респективно семейно право. Такава практика е възприета в някои страни, сред които е Франция.²

В националното ни право баланса и ненамесата в личния живот се постигат посредством трудовоправните институти (Генова, 2011). (Александров, 2011) (Александров, Нови форми на работодателски контрол – може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. , 2012) (Александров, Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол, 2013) (Александров, Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място., 2019) (Христов, 2012).

Този подход е бил възприет още в първите етапи от развитието на трудовото право, а в периода на социалистическо развитие е затвърден предвид значимостта на роля-

² Баланса между личния и професионални живот е обект на регулиране на два нормативни акта – Loi 82-689 du 4.09.1982, relative aux libertes des travailleurs dans l'entreprise; Loi 92-1446 du 31.12.1992, art. 25 a 29.

та на държавата, която е имала централно място в уредбата на отношенията между страните. Основните институти, които имат касателство към границата на ненамеса са: работодателска правоспособност (работодателска власт) (Андреева, А., Йолова, Г., 2020), работно време, трудова дисциплина, място на работа, работно време, почивки и отпуски.

Докато личните права на гражданите са конституционно установени като приоритетни и в този смисъл - поставящи точно определени граници на ненамесата в самоопределянето и изборът на социално поведение, то социалните права, в това число и правото на труд гарантират система от минимум, необходим за реализирането на правно-дозволените форми за задоволяване на индивидуалните материални интереси и потребности. Очевидно е налице трайна нормативна симбиоза от механизми, гарантиращи различни аспекти от развитието и утвърждаването на личността, в която е трудно да се изведе качествено значими по характер приоритет. Както правото на труд, гарантиращо постигане на стабилитет в качеството на живот, така и личната свобода и неприкосновеност са базисни елементи на цялостния статут на свободната личност.

Баланса между личен и професионален живот следва да се търси на различни плоскости – от една страна на плоскостта на **конституционно гарантираните права на личността за развитие и личностно израстване**, от друга – на нивото на **семеиноправните отношения между брачните партньори** и от трета – в аспекта на **трудо-воправните разпоредби**, гарантиращи реализирането и достойно упражняване правото на труд.

Начинът на определянето на личните права в основния закон, съвсем основателно се подчертава като стремеж към съхраняване и предпазване на индивида в качеството му на основна социална ценност. Така към тази категория следва да отнесем основно правото на лична свобода и неприкосновеност, дефинирана още от древните теоретици, като основна форма на т.нар индивидуални свободи. Конкретизирана основно и в общата конституционна рамка като забрана за намеса в личния живот (чл. 32, ал.1 и 2 от КРБ), тя се свързва с функционално следващото ѝ се право на защита срещу незаконна намеса в личния и семейния живот, в частност - срещу посегателства върху честта, достойнството и доброто име на личността.

В семеиноправен аспект, правна уредба на личните отношения между съпрузите е очертана единствено и само от обща правна рамка на чл.чл. 13 – 17 СК, базирана на принципа за равенство на съпрузите в брака, тълкувано в смисъл равенство в правата и задълженията, предвидено в чл. 46 КРБ, съответно възпроизведено в чл. 13 СК. Като еманация на принципа на равенство се очертават и следващите като базисни и възприети в семеиноправното законодателство основни принципи, очертаващи характера на личните неимуществени отношения - взаимност, съвместно живеене, свобода на личността и грижа за семейството.

Свободата на личността в брака в частност се конкретизира като свобода на развитие на личността, на избор и упражняване на професия, като еманация на конституционните разпоредби, даващи право на свобода при избора и получаването на образование (Банов Х. , Трудов договор за обучение по време на работа, 2020, стр. 46-56) (Банов Х., „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа., 2016), свободата на изразяване и разпространяване на мнение, свобода и тайна на кореспонденцията и на другите съобщения регламентирани в текста на чл. 34 КРБ.

Същевременно, и от друга страна обаче, базисен елемент на комплекса от личните немуществени права и задължения на съпрузите е и въведената в СК грижата за семейството като комплексно лично задължение, включващо усилия и на двамата съпрузи чрез взаимно разбирателство и общи усилия и съобразно своите възможности, имущество и доходи да осигуряват благополучието на семейството и да се грижат за отглеждането, възпитанието, образованието и издръжката на децата. Очевидно е че се касае, от една страна, за преки ангажименти на брачните партньори за осигуряване на материално семейно благополучие, чрез конкретните за всеки възможности, имуществата и доходите. Последното се конкретизира чрез императивността на изискването за съвместно, и според възможностите поемане на разходи за задоволяване нуждите на семейството, без възможност за регресен иск или иск за неоснователно обогатяване към другия съпруг, както и солидарна отговорност за задълженията поети за задоволяване нуждите на семейството при режимите на общност - по аргумент от чл. 32 ал. 2 СК и на разделност по аргумент от чл. 36 ал. 2 СК.

Безспорно в случая е, че подобен по характер и основно семейно задължение се реализира приоритетно посредством правото на труд и свързаните с него свободен избор и упражняване на професия, по препратка от конституционния текст 48 ал. 3 КРБ. Тук най-ясно проличава и отсъствието на единната правна рамка, нужна за очертаване на границите между личен и професионален живот. Налице е колизия между задължението за осигуряване на семейно благополучие и уязвимите и без адекватна форма на нормативна защита граници между личния и професионален ангажимент.

Отсъствието на единна нормативна национална рамка би могла да се компенсира и доразвие посредством някои законови аналогии с актове на европейското законодателство. Така например като рефлексия от ангажиментът на Европейския съюз за защита на правата на човека и като следствие от Лисабонския договор, (1.12. 2009 г.), Хартата за основните права на Европейския съюз (2010/С 83/02) въвежда в правото на Съюза набор от лични, граждански, политически, икономически и социални права на гражданите и на постоянно пребиваващите в ЕС лица, с пряк държавен ангажимент по прилагане и отстояване. Социалните права Хартата установява, изцяло в духа на модерните схващания за социалните права от второ и трето поколение, в два свои дяла - дял II: свободи (свобода за избор на професия и право на труд) и в дял IV: солидарност, на нивото на който са конкретизирани като обща рамка семеен и професионален живот, социална сигурност и социална помощ.

В Европейския стълб на социалните права³ и заложените в него 20 принципа и права, разпределени в три базисни категории,⁴ доразвиват и установява по траен начин различни категории индивидуални права, в перспективите на новите социални реалности. В конкретика се установява общата рамка за правото на баланс между работа и личен живот, която се установява чрез няколко конкретни механизма, а именно:

- предоставяне на родителите и лицата с отговорности за полагане на грижи на право на подходящ отпуск, гъвкаво работно време и достъп до услуги за полагане на грижи;

³ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_bg

⁴ Равни възможности и достъп до пазара на труда, Справедливи условия на труд, Социална закрила и приобщаване.

- равнопоставен достъп на жените и мъжете до специални отпуски, за да изпълняват своите отговорности за полагане на грижи, като следва да бъдат насърчавани да ги използват по балансиран начин.

Широк спектър от мерки се предвижда и за закрила правото на здравето и безопасността на работниците, в условията на цифровата революция, създаваща качествено различни по естеството си заплахи за личността, особено типични за работещи от разстояние лица. В контекста на баланса между професионален и личен живот се касае за нова по съществува си реалност създаваща конкретни и непредвидими заплахи по отношение на крехката откъм законова защита граница в областите на индивида. Както основателно се посочва, Интернет позволява прекомерна заетост на работното място, съответно с използването на смартфони, таблети и лаптопи служителите възприемат денонощни работни практики, отговарят на работни имейли вечер, през почивните дни и докато са в отпуск, защото технологията ги прави винаги на разположение (Благойчева, Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии, 2020, стр. 37-43). Като средства за предотвратяването заплахите на цифровизацията все по – често се посочва нуждата от въвеждане на споменатото вече „право на откъсване от работната атмосфера“, законово признато във Франция и прилагано в някои секторни и фирмени колективни трудови договори в определени държави от ЕС, но все още не оценено на европейско равнище. Насока на развитието на това право би следвало да се търси в оценяването и доразвитието му на европейско равнище и в националните законодателства, след отчитане необходимостта от спазване на разпоредбите за работното време, от една страна, и от друга – при прилагане и разработване на механизми за нов подход в баланса между професионалния и личния живот. По аналогичен порядък, и в националното законодателство следва да се въведат конкретни нормативни механизми, гарантиращи, упражняване правото на труд с защитима откъм ненамеса в личния живот среда, а от друга – в поставяне на адекватни нормативни хипотези, ограничаващи работодателската правоспособност – в частност възлагане и очакване на изпълнение на трудови ангажименти извън установеното и договорено работно време.

Заклучение

Границите между личен и професионален живот са материя все още недоразвита или недостатъчно развита в националното законодателство. Общите бланки на основния и обикновените закони не са достатъчна гаранция и не създават ефективна и навременна нормативна защита, особено в хода на процесите на нарастваща цифровизация на трудовоправните връзки.

В посочените аспекти могат да бъдат направени **следните предложения:**

1. въвеждане на нормативни гаранции в материята, регулираща трудовите договори и по – специално договорите за работа от разстояние, чрез конкретни ангажименти на работодателя по спазване на етика на цифровото общуване и ненамеса в личните граници на работника или служителя,

2. доразвиване общите рамки на семейното законодателство чрез установяване на принципи за запазване и гарантиране на баланса между личните отношения на съпрузите и ангажиментите им при избор на професия и упражняване правото на труд.

3. разработване на комплексна систематика от мерки - както в общия, така и в специалните закони, за гарантиране на защитено от работодателски контрол пространство на личността

Очевидно това е проблематика която тепърва следва да търси своите адекватни отговори. Но едно е безспорно - без навременен законодателен ангажимент, новата реалност на цифровизация на трудовоправните връзки не само няма да доразвива заложените в законодателството и трайно отстоявани с годините права на личността, а ще ги поставя пред нови по качеството и съдържанието си заплахи, превръщащи новия цифров ред в сериозното предизвикателство пред правната защита.

Използвана литература

1. Александров, А. (2011). Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. *Труд и право*, № 10, 5-10.
2. Александров, А. (2012). Нови форми на работодателски контрол – може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. . *Труд и право*, 4, 17-23.
3. Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. Т. 6. (стр. 68-86). София: УИ “Св. Кл. Охридски”.
4. Александров, А. (2019). Технически способности за контрол на персонала през призмата на защитата на личните данни и неприкосновеността на работното място. *Труд и осигуряване*, 2019, № 1 (168), , 12-18.
5. Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес - рискове и перспективи. *Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха :Сборник с доклади от Юбилейна международна научна конференция в чест на 100 год. от основаването на ИУ - Варна*, . Варна: Наука и икономика.
6. Андреева, А., Йолова, Г. . (2020). Трудовоправните принципи - еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. *Известия. Сп. Икономически университет - Варна, Варна : Наука и икономика*, 64, 2020, 1,, 22-35.
7. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трансформация на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията. *De Jure, В. Търново : 11, 2020, 1(20)*, 11-18.
8. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Работодателският контрол в контекста на дигитализацията. *Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства, Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, Икономически университет - Варна* (стр. 48-53). Варна: Наука и икономика.
9. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. *Правна мисъл*, 4.
10. Банов, Х. (2017). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. *Сборник доклади от научна конференция СУ”Св. Климент Охридски”*, (стр. 262 - 278).
11. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. От А. Й. Андреева, *Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя)*. (стр. 59-83). Варна: Наука и икономика – ИУ – Варна.
12. Банов, Х. (2020). *Трудов договор за обучение по време на работа*. София: С.: Нова звезда .

13. Благойчева, Х. (2020). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии. *Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства: Сборник с доклади от Международната научно-практическа конференция, посветена на 100 – 2 от основаването на ИУ-Варна*. Варна: Наука и икономика.
14. Генова, Я. (2011). Трудовото правоотношение и личният живот на работника или служителя – граници и взаимодействия. . *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 5.* (стр. 107-128). София: УИ “Св. Кл. Охридски” .
15. Христов, Ч. (2012). Предложения за промени в Кодекса на труда, насочени към по-добро съчетаване на семейния с трудовия живот. *Труд и право, № 5*, 29-31.

За контакти: Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна
e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg
Доц. д-р Галина Йолова
Икономически университет – Варна
e-mail: ina_yolova@ue-varna.bg