



Munich Personal RePEc Archive

**Telework – examples of agreements at
European sectoral and intersectoral level
and the opportunities for their
incorporation into Bulgarian law**

,

(New Bulgarian University - Sofia)

2009

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/107816/>
MPRA Paper No. 107816, posted 25 May 2021 04:16 UTC

РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ – ПРИМЕРИ ЗА СПОРАЗУМЕНИЯ НА ЕВРОПЕЙСКО СЕКТОРНО И МЕЖДУСЕКТОРНО НИВО И ВЪЗМОЖНОСТИТЕ ЗА ВЪВЕЖДАНЕТО ИМ В БЪЛГАРСКОТО ПРАВО

Ивайло Стайков*

I. 1. Работата от разстояние (известна с английския термин „telework”) има все по-нарастващо значение в съвременната национална и глобална икономика¹. Възможностите, които новите комуникационни технологии (преди всичко интернет) предлагат, са в състояние да променят не само характера на общуването между социалните групи и между отделните индивиди, но и създават условия за сериозни изменения на пазара на труда практически във всички сфери на социалното пространство. „Една технологична революция, основана на информационните технологии, променя с ускорени темпове материална база на обществото.”² Достатъчно е да споменем развитието в световен мащаб на електронната търговия и интернет банкирането, които все повече стават част и от българската икономика. Много компютърни специалисти, маркетинголози, рекламни дизайнери, брокери, счетоводители, управленски кадри на различни нива и представители на други професии, извършват своята трудова дейност от дома си³. В голяма част от случаите това не са лица, упражняващи свободни професии (които от векове са имали възможността да упражняват професията си в домовете си), а работници или служители по трудово правоотношение. Тяхното работно място (дори мястото на работа, разбираемо в традиционния смисъл) не е в предприятието на работодателя, а на друго място – най-често в техния дом. В контекста на това работата от разстояние е от голямо значение за фирменото управление и по-рационалното използване на човешките ресурси.

* доктор по право, главен асистент по трудово и осигурително право в Нов български университет, адвокат

¹ Тази нова ситуация в световното развитие на трудовите отношения доведе и до обогатяване на езика с неологизми, които имат характера на термини – на английски език работата от разстояние се нарича telework, на немски език Telearbeit, на френски език Télétravail.

² Кастелс, М. Възходът на мрежовото общество. С.: ЛИК, 2004, с. 418.

³ За социалните и личностните измерения на съвременните комуникационни технологии и за историческото развитие на проблема „работа у дома – работа навън” вж. *Игнатовски, Вл. Кой живее в електронната къща?* С.: Изд. Валентин Траянов, 2005, с. 41-75.

2. На 16 юли 2002 г. между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE), Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия (UEAPME) и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията с основен икономически интерес (CEEP) се подписва доброволно рамково междусекторно споразумение за работата от разстояние⁴.

Това споразумение има историческо значение, защото е първото, което се приложи по доброволен път, предвиден в чл. 139 от Договора за създаване на Европейската общност (ДСЕО). То стана прецедент в областта на общностната социална политика и по конкретно в процедурите за секторно и междусекторно тристранно концентриране и за социален диалог на секторно и междусекторно равнище между представителните социални партньори в Европейския съюз (ЕС). Подписването на това споразумение отвори нови възможности пред европейското тристранно сътрудничество и създаде надеждна основа за провеждане на преговори в тази насока и на национално ниво. Историята на сключването му е показателна за осмисляне на механизмите за преговаряне на ниво ЕС, за ролята на междусекторните и секторните представителни социални партньори и за тенденциите в развитието на трипартизма на европейско ниво.

II.1. Съгласно чл. 138 (предишен чл. 118 А), ал. 1 ДСЕО Европейската комисия има за задача да стимулира и развива допитването до социалните партньори на ниво Общността (признатите за представителни на това ниво сдружения на работници и служители и работодателски организации) и да взема всички необходими мерки за улесняване на диалога между тях, като съблюдава да има равновесие в подкрепата ѝ към страните. В изпълнение на правомощията си, Комисията, преди да представи предложения в областта на социалната политика, се допитва до социалните партньори за определяне на възможната насока на действията на Общността (чл. 138, ал. 2). Това е нормативното основание, въз основа на което се поставя началото и се провеждат две предварителни

⁴ Пълният оригинален текст на доброволното рамково междусекторно споразумение за работата от разстояние от 2002 г. вж. на страницата на Европейската конфедерация на профсъюзите на интернет адрес: www.etuc.org/en/press/releases/colbargain/teleworkagr2.cfm

консултации на социалните партньори и Комисията по въпроса за работата от разстояние.

2. Първата консултация започва на 26 юни 2000 г. и има за основен предмет на разисквания модернизацията на организацията на труда. В тази връзка социалните партньори са приканени да изразят своите възгледи за работата от разстояние и за т.нар. „economically-dependent workers” – работници, които не са наети на работа в традиционния смисъл на това понятие, но независимо от това разчитат само на един източник на заетост и съответно на доход, както и за възможните действия на Комисията в тази област. В края на консултациите Комисията прави преценката, че съответни действия относно работата от разстояние на ниво ЕС са препоръчителни и на основание чл. 138, ал. 3 ДСЕО предлага втори етап в консултациите, свързан със съдържанието на всички направени предложения⁵.

3. След няколко месечно проучване Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите поема инициативата и отправя на 8 март 2001 г. писмо до Европейската конфедерация на профсъюзите с предложение за започване на преговори за постигане на доброволно споразумение за работата от разстояние. В писмото-предложение, подписано от президентът на UNICE Джордж Якобс, се посочва, че идеята на работодателите е това споразумение да не се превръща в директива по процедурата в чл. 139, ал. 2 ДСЕО, но да обвързва страните в достатъчна степен. Аргументите на представителите на бизнеса в подкрепа на тази позиция се свеждат до разбирането, че работата от разстояние е начин на работа, а не законов статус. Според тях този въпрос не може да бъде предмет на регулация на ниво ЕС, но доброволните преговори и постигнато на тяхна основа споразумение може да помогне за развитието на работата от разстояние в Европа. UNICE заявява, че вместо да чака втория етап на консултациите на Комисията относно модернизацията на организацията на труда желае да започне преговори с профсъюзите веднага по въпросите на работата от разстояние.

В отговор на предложението на работодателските организации, генералният секретар на ETUC Емилио Габаглио изразява учудването си, че работодателите са

⁵ Вж. *Broughton, A. Social partners begin teleworking talks – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0111102N, 07.11.2001* на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

направили своето предложение точно в този момент, без да изчакат втория етап от консултациите на Комисията със социалните партньори. Той заявява също, че профсъюзната конфедерация е шокирана от това, че UNICE разглежда работата от разстояние като начин на работа, а не като законов статус. Синдикатите са на мнение, че едно споразумение по този въпрос, доколкото в крайна сметка ще урежда и регулира наемането на работа, то трябва да има законов статус. Те също така заявяват, че искат да получат достатъчно гаранции, че евентуално доброволно споразумение ще бъде ефективно приложено на национално ниво. Работодателските организации в своето писмо-предложение изрично заявяват, че споразумението следва да съдържа твърди ангажименти за подписалите го страни, че те ще осигурят неговото приложение на национално ниво в съответствие с националните традиции. Профсъюзите се опасяват, че някои членове на UNICE, позовавайки се именно на националната традиция и в съответствие с нея ще откажат да прилагат подобно европейско рамково споразумение. В заключение на отговора си профсъюзите предлагат секретариатите на UNICE и ETUC да проведат съвместно съвещание, на което да изчистят позициите си и да търсят взаимоприемливо решение по въпроса⁶.

На този първи етап на консултациите ясно се открояват двете противоположни тези – на работодателските организации и на профсъюзите. Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите заявява, че би предпочел „нерегулаторен подход”, т.е. подписването на доброволно междусекторно споразумение на европейско ниво. Европейската конфедерация на профсъюзите изказва предпочитания да се възприеме „регулаторен подход”, т.е. да се приеме по съответния ред европейска директива. Видно е разминаване между предложенията и очакванията на представителите на бизнеса и представителите на синдикатите.

4. Междувременно Комисията насрочва началото на втория етап от консултациите по въпроса за работата от разстояние. Те започват на 19 март 2001 г.

⁶ Вж. подробно *Broughton, A.* UNICE offers negotiations on telework – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0103203F, 28.03.2001 на адрес: www.eiro.eurofound.ie

и са посветени изключително на въпроса за работата от разстояние⁷. Комисията предлага списък на „основните принципи, които трябва да послужат като рамка за практическо приложение”⁸.

По време на втория етап от консултациите представителите на бизнеса и на труда са поканени или да представят мнение и/или препоръки по съдържанието на предложението на Комисията в тази област (чл. 138, ал. 3 ДСЕО), или да обявят пред Комисията, че са взели решение и желаят да започнат преговори за постигане на споразумение на ниво ЕС по обсъждания въпрос (чл. 138, ал. 4 и чл. 139 ДСЕО).

Съгласно чл. 139 (предишен чл. 118 В), ал. 1 ДСЕО преговорите между социалните партньори на ниво Общността може да доведе до конвенционални отношения, в това число и споразумения. За да се приложи в действие споразумение, сключено на европейско ниво, социалните партньори могат да постъпят по един от двата начина (чл. 139, ал. 2):

- да поискат Европейската комисия да изпрати тяхното споразумение в Съвета на ЕС, който да го превърне в европейска директива;

- със съгласието на своите членове да го прилагат в съответствие с процедурите и практиките, специфични за социалното партньорство в страните-членки на ЕС, т.е. това споразумение да има доброволен характер⁹.

⁷ По думите на европейския комисар по социалните въпроси и заетостта Ана Диамандопуло, това е проблемът, по който социалните партньори са проявили „най-дълбок непосредствен интерес”.

⁸ Това са следните принципи: работата от разстояние се извършва доброволно, като работникът има право да се върне на работа в предприятието; гарантиране на статуса на заетост на работещия от разстояние; еднакво третиране на работещия от разстояние, в сравнение с колегите му, работещи в предприятието; регламентиране на въпросите, свързани с информацията, с която ще боравят работещите от разстояние; гаранция, че разходите свързани с работата от разстояние ще бъдат за сметка на работодателя; гарантиране на подходящо професионално обучение и повишаване на квалификацията; осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд; фиксиране на работното време; защита на личния живот, „личното (интимно) пространство” и на личните данни на работещите от разстояние; осигуряване на връзка с компанията – работодател; зачитане на колективните права на работещите от разстояние; регламентиране на достъпа до работа от разстояние.

Вж. подробно *Broughton, A. Second stage of social partner consultations on teleworking – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0104205N, 28.04.2001* на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

⁹ Продължителността на процедурата по чл. 139 ДСЕО не може да надхвърли девет месеца, освен ако решението за продължаване е постигнато по взаимно съгласие на социалните партньори и Комисията (чл. 138, ал. 4, изр. II).

5. Представителните социални партньори на междусекторно ниво оповестяват на 20 септември 2001 г., че започват преговори за постигане на доброволно споразумение по въпросите на работата от разстояние. Началото на преговорите е на 12 октомври 2001 г. с участието на представителните социални партньори на ниво ЕС – Европейската конфедерация на профсъюзите, Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите, Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средните предприятия и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията с основен икономически интерес (СЕЕР). В началото на преговорите все още не е ясно дали социалните партньори ще постигнат споразумение, което да оформи основите на европейска директива или ще бъде съдържание на решение за доброволно съглашение в съответствие с чл. 139, ал. 2 ДСЕО. Причината за тази неяснота се основава на предложението на UNICE до ETUC от м. март 2001 г. До започване на преговорите по същество профсъюзната конфедерация продължава да настоява, че е необходима поне минимална нормативна регламентация на ниво ЕС по въпроса за работата от разстояние. Профсъюзните лидери не дават надежди, че лесно ще се съгласят с предложението и предпочитанията на работодателските организации.

Социалните партньори преговорят малко повече от осем месеца и на 23 май 2002 г. споразумението придобива завършен вид. Формалното му подписване става на 16 юли 2002 г. Срокът за въвеждане в действие на доброволното рамково споразумение в държавите-членки на ЕС е определен на три години след подписването му, т.е. до 16 юли 2005 г. В споразумението е предвидена клауза за неговото преразглеждане по искане на някоя от подписалите го страни¹⁰.

III. 1. В доброволното рамково споразумение на ниво ЕС, подписано от междусекторните организации на социалните партньори работата от разстояние се дефинира като „форма на организиране и/или извършване на работа, с използване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при която работата, която може да бъде извършвана и в помещенията на работодателя, се изнася извън тях като правило”. Споразумението поставя ударение на това, че ЕС и

¹⁰ *Broughton, A.* Social partners sign teleworking accord – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0207204F, 23.07.2002 на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

нейните институции трябва да насърчават развитието на работата от разстояние по такъв начин, че гъвкавостта на организацията на работните места и социалната сигурност да вървят ръка за ръка, при високо качество и на работните места, и на извършваната работа. Това се разглежда в контекста на целта Европа да бъде лидер в развитието на информационното общество, както и като важна предпоставка за постигане на устойчив икономически растеж, защита на околната среда и социално развитие в европейски и световен мащаб. В споразумението работата от разстояние се определя като форма (начин) на организиране на работата (изпълнение на трудовата функция), който може да отговаря на нуждите и на работодателите, и на работниците. Това означава, че е надделяло становището на работодателските организации относно основната характеристика на работата от разстояние, изразено още в писмото-предложение на UNICE до ETUC от март 2001 г. Важна клауза на споразумението е въвеждането на принципът, че работещите от разстояние (teleworkers) се ползват от същата защита и трудови права, както и работещите в помещения, осигурени им от работодателя. Общото признание на социалните партньори на този антидискриминационен принцип е в съответствие с цялата история на социалните отношения в ЕС и е конкретно доразвитие на правото на ЕС в областта на социалната политика по този въпрос.

Основната цел на доброволното споразумение за работата от разстояние е да се установи обща рамка на ниво ЕС, която да се прилага в страните-членки от членовете на договорилите се страни „в съответствие с типичните национални процедури и практики”. Така формулирана целта е в съответствие с изискванията на чл. 139, ал. 2 ДСЕО, като в същото време е видно, че идеите на работодателските организации отново са надделели над тези на синдикатите и опасенията на последните за отказ на някои национални работодателски организации да прилагат в бъдеще споразумението остават основателни¹¹. В споразумението изрично е записано, че при прилагането му не трябва да се създават предпоставки за

¹¹ Представителните работодателски и синдикални организации на европейско ниво приканват членовете си в страните-кандидати за членство в ЕС (към момента на подписването на споразумението присъединяването на новите десет страни, станали равноправни членове през май 2004 г., както и на България и Румъния, е все още предстоящо) да се присъединят към прилагането на споразумението на национално равнище.

понижаване на нивото на защита на труда, дадено вече на работниците, извършващи работа от разстояние.

2. Основните правни характеристики и принципи на работата от разстояние, които следват от доброволното рамково междусекторно споразумение, са следните:

а. доброволност – когато работата от разстояние не е част от длъжностната характеристика на работника и работодателят направи предложение за преминаване към нея, работникът има право или да приеме, или за отхвърли това предложение. Обратната хипотеза също е уредена – при искане на работника за преминаване към работата от разстояние, работодателят също има право на избор дали да приеме предложението или не. Следва се основния принцип на трудовото право за забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение, предприето от една от страните по него, както и възможността винаги някой елемент от съдържанието на това правоотношение да бъде изменен по общо взаимно съгласие на двете страни по него. Уредено е и принципното положение, че преминаването към работата от разстояние може да бъде предмет на индивидуално или колективно договаряне, без значение чия е инициатива за това. Въвеждането на работа от разстояние трябва да бъде подходящо за работника, който ще я извършва, за самата извършвана работа и за работната среда. Решението за преминаване към работата от разстояние е обратимо, т.е. всяка от страните може да поиска възстановяване на предишното положение – работникът да работи в помещение, осигурено от работодателя.

б. статус на заетост – поради това че преминаването към работа от разстояние само променя начина на работа, това не влияе върху статуса на заетост на работника. Работещите от разстояние трябва да бъдат включени в звено от структурата на предприятието (обособена длъжностна позиция в щатното разписание), с оглед на което да им бъде гарантиран статуса на наети лица от работодателя, като условията по трудовия договор да не се влияят от преминаването към работа от разстояние.

При условие, че работното място на работещия от разстояние се намира в дома му и ако по някаква причина то стане недостъпно за извършване на възложената работа, работодателят трябва да положи всички възможни усилия, за

да намери алтернативно работно място или алтернативна трудова функция на този работник.

в. условия на наемане и на труд – работещите от разстояние се ползват от същите права, гарантирани от законодателството и от колективните трудови договори, както и работниците от помещенията на работодателя. Това е принципът за равно третиране и забрана за дискриминация по отношение на всички трудови права на работещите от разстояние спрямо тези работници, които нормално работят на работно място, осигурено от работодателя. В рамковото споразумение се подчертава, че при необходимост, с оглед характера на работата от разстояние, могат да бъдат необходими и да се подпишат и допълнителни колективни и/или индивидуални споразумения по този въпрос.

г. задължение за работодателя да предоставя писмена информация – работодателят трябва да предоставя на работещия от разстояние писмена информация в съответствие с Директивата за задължението на работодателя да информира работниците за условията на тяхното трудово правоотношение (1991/533/ЕС)¹². Така отново се признава правото на информация на работника като съществено негово трудово право в рамките на трудовото правоотношение. Специално се подчертава, че това право включва подробно описание на работата, която трябва да се извършва (трудова функция), както и информация за сключените и действащи колективни трудови договори. Естеството на работата от разстояние предполага, че ще е нормално работодателите да предоставят на работниците допълнителна писмена информация по въпроси като примерно за отдела, към който работещият от разстояние е прикрепен.

д. наблюдение и контрол от страна на работодателя – това се свързва с правото на „интимно (лично) пространство” и защитата на личния живот и на личните данни на работещите от разстояние, които трябва да бъдат зачитани и гарантирани от работодателя. Ако на работното място бъде монтирана система за наблюдение, тя трябва да съответства, както на целта за която е поставена от работодателя и да не я надхвърля неоправдано, така и да отговаря на изискванията

¹² Към момента на подписване на рамковото споразумение все още не е приета по-новата Директива 2002/14/ЕС за създаване на обща рамка за информиране и консултиране на работниците в ЕС.

на Директива 1990/270/ЕС за устройствата с визуални дисплеи. Ако работодателят желае да монтира устройство за наблюдение, работникът трябва да бъде информиран за това. Доколкото е възможно наблюдението трябва да контролира извършваната работа, а не поведението на работника. Наблюдението също така трябва да съответства на системите за мониторинг, които се прилагат за работещите в помещения на работодателя. Посещения на представители на работодателя с цел контрол в дома на работещия от разстояние са допустими само след предварително уведомление и със съгласието на работника. Работещият от разстояние в този случай не може да отказва посещение в дома си без наличието на основателни причини.

е. защита на данните и на фирмената информация – работодателят има задължението да вземе всички необходими мерки, за да осигури защитата на данните (в т.ч. лични данни на трети лица и/или класифицирана информация), които работещите от разстояние използват по време на работа. Работодаателят трябва да информира работника за законодателството, както и за вътрешните в предприятието правила за достъп, събиране, обработка и съхранение на лични данни, служебна или класифицирана информация. Това се отнася и за ограниченията за използване на определен вид информационно технологично оборудване и до използването на интернет, както и за санкциите в случай на несъобразяване с установените правила. Работещият от разстояние е длъжен да спазва всички правила и нарежданията на работодателя по отношение опазване на работното оборудване и неговата експлоатация, работата с информация (особено в електронен вид) и нейната конфиденциалност и безопасност, съобразно установената вътрешна политика от работодателя за сигурност и защита на информацията.

ж. работно оборудване и надеждност при работа от разстояние – всички въпроси, свързани с осигуряването на работното оборудване, надеждността му и разходите за осигуряването му, трябва да бъдат изяснени преди сключването на договора за работа от разстояние или преминаването към този начин на работа чрез изменение на трудовия договор. По правило, всички разходите свързани с работата от разстояние (за доставяне, окомплектоване, инсталиране и поддържане на

необходимата работна екипировка за редовна работа) са за сметка на работодателя, освен ако няма изрична уговорка, че работникът ще използва свое собствено работно оборудване. Когато работното оборудване е осигурено от работодателя, то е негова собственост и след прекратяване на трудовото правоотношение трябва да му бъде върнато от работника. Работодателят е длъжен да заплаща и всички текущи и допълнителни разходи, пряко свързани с редовната работа (които работата от разстояние сама по себе си може да породи), и особено тези, които се отнасят за самата връзка между работника и седалището на работодателя. В съответствие с националното законодателство и клаузите на колективния трудов договор, работодателят е длъжен да покрива разходите в случай на изгубване, кражба или повреда не по вина на работника на работното оборудване и/или данните, използвани от работника. От своя страна работникът трябва да се грижи добре за предоставеното му работно оборудване и не трябва да събира или да разпространява незаконосъобразно информация по интернет.

3. безопасност на труда и защита на здравето на работниците от разстояние – работодателят е длъжен да осигури и отговаря за спазването на здравословните и безопасни условия на труд в съответствие с Директива 1989/391/ЕС за безопасност и здраве на работещите, както и съответните други директиви на ЕС, националното законодателство и колективните трудови договори. Работодателят е длъжен да информира работника за политиката на предприятието в областта на здравословните и безопасни условия на труд, вътрешните правила в тази насока, и особено тези, които се отнасят до работата с видео-дисплеи. Всички нормативни правила относно здравословните и безопасни условия на труд са приложими и спрямо работното място при работа от разстояние, включително и когато работното място е в дома на работещия от разстояние. Работникът от своя страна е длъжен стриктно да спазва и прилага всички установени правила и норми относно безопасността и охраната на труда, както и нарежданията на работодателя. Работодателят, представители на работниците и органи на властта имат право на достъп до мястото на работа от разстояние, да правят проверки и да осъществяват контрол дали правилата за здравословни и безопасни условия на труд са осигурени и се спазват. Ако работното място е в дома на работника, за извършване на

проверка е необходимо предварително да се съобщи за това на работника и да се получи неговото съгласие за посещение. Работникът не може без основателни причини да отказва посещение в дома си за проверка.

и. организация на труда и работно време – работещите от разстояние трябва да организират работното си време в рамките на съответните разпоредби на националното законодателство, колективните трудови договори и правилата за вътрешния трудов ред на работодателя. Това означава, че работникът от разстояние, подобно на този, който работи в помещение на работодателя, има ясно регламентирано и определено работно време. Натоварването (дневно, седмично и месечно) и стандартите за производителност на работещите от разстояние трябва да бъдат еквивалентни на тези за работещите в работните помещения на работодателя.

к. осигуряване на връзка с предприятието на работодателя – изолираността може да бъде сериозен проблем за работещите от разстояние и с течение на времето те да бъдат изключени от трудовия колектив в предприятието. Работодателят трябва да създаде надеждни гаранции срещу изолирането на работещите от разстояние, като това трябва да включва и възможността, работещият от разстояние да се среща с останалите си колеги редовно, както и да има достъп до информацията от предприятието. Това изискване цели запазване и развитие на отношенията работещ от разстояние – компания-работодател и отчита основната характеристика на съвременната организация на обществения труд – неговата кооперативност (съвместност), както и психологическия климат, който се създава в един трудов колектив.

л. обучение и професионална квалификация – работещите от разстояние трябва да имат същия достъп до професионално обучение (първоначално и продължаващо) и да бъдат обект на същата политика на работодателя за повишаване на квалификацията и/или преквалификация, както и работещите с работно място в помещения на работодателя. Те трябва да бъдат включени във всички политики за оценяване на извършваната работа, възприети от работодателя, както и да имат възможност за израстване в кариерата и развитие в професията. Всеки работещ от разстояние трябва предварително да бъде обучен по съответния ред и начин за използване на предоставеното му работно и техническо оборудване.

Съответно обучение и квалификация трябва да бъдат осигурени и на лицата, които ще контролират работещия от разстояние, както и на всеки работник, който ще бъде в пряка връзка с работещия от разстояние и се нуждае от такова обучение.

м. гаранции за спазване на колективните трудови права – работещите от разстояние трябва да имат същите колективни трудови права, както и работещите в помещенията, осигурени от работодателя. Не трябва да има никакви пречки и обстоятелства, които биха затруднили или препятствали връзката на работещите от разстояние с работническите представители и синдикалните структури. Ако има такива пречки или в бъдеще възникнат те следва да бъдат отстранени от работодателя. На работещите от разстояние се гарантира правото на стачка и други допустими протестни действия в рамките на националното законодателство. Тези работници трябва да имат пълната възможност да участват по съответния ред във вътрешнофирменото работническо управление и в избирането на различни органи за работническо представителство и/или профсъюзни структури при работодателя, както и работниците в помещения на работодателя.

3. До 2002 година Европейската конфедерация на профсъюзите, Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите и Европейският център на предприятията с обществено участие и предприятията с основен икономически интерес бяха сключили три рамкови споразумения, отнасящи се съответно до отпуските на работниците при раждане на дете, почасовата работа и работата на непълен работен ден и за срочните трудови договори. И трите рамкови споразумения са приложени в националните законодателства и в практиката като европейски директиви. Споразумението за работа от разстояние е първото споразумение на ниво ЕС, което се приложи по доброволен път, предвиден в чл. 139 ДСЕО. От гледна точка на развитието на индустриалните отношения в Европа, това рамково споразумение може да се окаже като изключително важен прецедент с историческо значение. За България то не е без значение, въпреки че формално погледнато то не е част от т.нар. „достижения на законодателството и най-добрите практики на ЕС” („aquis communautaire”).

Значението на анализирания доброволно споразумение има и един друг много съществен аспект в рамките на общоевропейския социален диалог. То се

изразява в активното участие на Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия в преговорите, в сравнение със споменатите предишни рамкови споразумения. Това положение може да бъде обяснено от една страна с големия брой работещи от разстояние, чиито работодатели са микро-, малки и средни предприятия, а от друга страна – с големия брой самонаети лица в областта на информационните технологии¹³. Във връзка с преговорите и подписването на споразумението следва да се открие и голямата роля, която изигра Европейската комисия, която насърчава участието на Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия в социалното партньорство на ниво ЕС. Това става независимо от факта, че исторически погледнато Европейската конфедерация на профсъюзите и Съюзът на конфедерациите на индустриалците и работодателите са значително по-влиятелни и организирани като представителни организации в рамките на тристранното сътрудничество на европейско ниво.

IV. 1. В периода между първия и втория етап от консултациите между Европейската комисия и работодателските организации и профсъюзите на ниво ЕС на 7 февруари 2001 г. между Uni-Eurocom Telecom¹⁴ и телекомуникационния сектор на Комитета за социален диалог подписват указания за работата от разстояние (guidelines on teleworking) в европейските телекомуникации¹⁵. Към момента на подписване на указанията работодателската организация, която е призната за представителна на европейско ниво – European Telecommunication Network Operators Association (ETNO) все още не е решила дали да приеме тези указания като „official reflection document”¹⁶. По своята същност тези „указания”

¹³ По данни на социалните партньори, подписали споразумението, към 2000 година в страните от ЕС (т.е. преди голямото разширяване от май 2004 г.) около 4 500 000 души работят от разстояние постоянно. Някои оценки предвиждат към 2010 година в ЕС работещите от разстояние (teleworking) да бъдат 17 000 000 души. Предвид на тези очаквания, според договорилите се страни, рамковото споразумение допринася съществено за постигане на целта поставена в Лисабонската стратегия – Европа да има икономика, базирана на познанието (т.нар. в чуждестранната литература knowledge-based economy) и да бъде най-конкурентноспособната в целия свят.

¹⁴ Европейската секция на профсъюзното обединение в областта на телекомуникациите Union Network International grouping telecommunication workers' trade unions.

¹⁵ Терминът може да бъде преведен на български език и като „наставления за работата от разстояние”.

¹⁶ Вж. *Broughton, A.* New teleworking guidelines adopted telecommunication sector – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU010296F, 28.02.2001 на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

представяват секторно споразумение в областта на телекомуникациите на ниво ЕС по въпроса за работата от разстояние.

В указанията се поставя ударение върху това, че работата от разстояние трябва да бъде доброволна и да се въвежда на основата на колективни споразумения, сключени на подходящо ниво. Подписалите указанията страни заявяват, че модернизирването на пазара на труда е съдбоносно за бъдещото развитие на Европа в условията на продължаващи бързи икономически промени, изостряща се конкурентна среда и постоянно развиващи се нови технологии. Организацията на труда и трудовите отношения трябва да станат толкова приспособими към променящата се европейска и световна икономика, колкото повече това е възможно. Работата от разстояние е много подходяща за телекомуникационния сектор и въвеждането ѝ като трайна практика на европейско ниво е особено важно. Договарящите се изразяват надежда, че европейските телекомуникационни компании ще ги възприемат и прилагат доброволно и с оглед на националното и общоевропейско законодателство и практиките на колективното трудово договаряне за всяка от страните-членки на ЕС.

Указанията преследват следните основни цели: осигуряване на гъвкавост на организацията на труда; осигуряване на заетост в структурно слабо развити региони и за хора с увреждания; предоставяне на възможности на работника за поемане на по-голяма отговорност при планиране и извършване на работата; хуманизиране на работата и подобряване на баланса „работа-живот“ (или „работно време-свободно време“); подобряване на качеството на работа и повишаване на производителността на труда; постигане на по-голямо удовлетворение от труда; „прехвърляне на работата при хората“. Основните принципи, възприети в тези указания, които характеризират правния статут на работата от разстояние, са почти идентични с тези в разгледаното вече доброволно рамково междусекторно споразумение за работата от разстояние на ниво ЕС.

Препоръките на секторния Комитет за социален диалог са указанията да бъдат прилагани от работодателите в сектора на доброволни начала и в съответствие с националните законодателства и практики по колективното трудово договаряне в

отделните страни-членки. Предвидено е също през 2002 г. секторният Комитет за социален диалог да проведе мониторинг за практическото въвеждане на указанията.

2. Тези указания имат важно значение поради много причини. Те представляват първи опит да се прокара на европейско ниво обща рамка за въвеждане на работата от разстояние, която да включва регламентация на всички най-съществени проблеми относно този начин на работа. За постигане на съгласие относно съдържанието на указанията благоприятно въздействие оказва обстоятелството, че работата от разстояние е много подходяща за телекомуникационния сектор и на практика много работници в него работят по този начин. Указанията доразвиват, систематизират и обобщават вече наложени се и успешно функциониращи отделни практики на секторно ниво, както и уредба, съдържаща се в колективни трудови договори, подписани и действащи на ниво отделни телекомуникационни предприятия. Например в Германия първият колективен трудов договор за работа от разстояние е сключен между Deutsche Telekom AG и профсъюзът на пощенските работници Deutsche Postgewerkschaft (DPG) на 10 октомври 1998 г.¹⁷

Указанията, по същество секторно споразумение в областта на телекомуникациите на ниво ЕС по въпроса за работата от разстояние, са документ в резултат на успешен социален диалог на секторно ниво. Те оказват съществена роля и за развитието на преговорите между междусекторните социални партньори, които вече са започнали консултации с Европейската комисия по този проблем. Предвид посочените различни виждания на работодателските организации и синдикатите относно регулирането на работата от разстояние на ниво ЕС и затруднените преговори между тях в определен момент, създаването на указанията в областта на телекомуникациите затвърждават впечатлението, че е възможен подобен социален диалог и че може да се предприемат действия за регулиране на работата от разстояние и на общоевропейско ниво.

V. 1. Докато се провеждат консултациите между социалните партньори на междусекторно ниво и преди започване на преговорите за постигане на

¹⁷ Вж. подробно *Zagelmeyer, St.* Collective agreement on telework signed at Deutsche Telekom, Institut der Deutschen Wirtschaft – European Industrial Relation Observatory on-line, Id: DE9810181N, 28.10.1998 на интернет адрес: www.eiro.eurofound.ie

споразумение, на 26 април 2001 г. се подписва още едно секторно споразумение на европейско ниво – Европейско споразумение за указания за работа от разстояние в търговията. Страни по него са представителните социални партньори в сектора „търговия”: за работодателите – Euro Commerce и за профсъюзите – UNI-Europe Commerce. В това споразумение работата от разстояние е дефинирана като „всички задачи, които са сравними с тези, които могат да бъдат изпълнявани от един работник на работното му място, но които също така могат да бъдат извършвани от разстояние с използване на компютърни технологии, обикновено свързани с информационната мрежа на компанията”. Споразумението не урежда работата от разстояние, която се извършва еднократно или епизодично. По въпроса за въвеждането на работа от разстояние, споразумението в търговията предвижда това да стане по начин, който е прозрачен и който зачита съществуващите структури и процедури за информиране и консултиране на работниците на ниво ЕС, националното законодателство и правилата и практиките при отделния работодател. Препоръчва се социалните партньори в търговията да разработят подробни указания за въвеждане и прилагане в отделните страни-членки на ЕС, а индивидуалните споразумения за преминаване на работа от разстояние трябва да се оформят така, че да бъдат желани и от работодателите, и от работниците. И в това секторно споразумение, подобно на това в телекомуникациите, се обръща специално внимание на проблема за изолираността при работа от разстояние и за това, че социалният контакт между работещия от разстояние и работното място в предприятието не трябва да се загубва. За тази цел се препоръчва редуване на работа от разстояние и работа в помещенията на работодателя, както и да се създадат „виртуални общности” на работещите от разстояние. Специално се подчертава принципното положение, че ако работникът заяви желание да се върне на работното си място в помещение на работодателя, последният „трябва да положи усилия това да стане възможно”.

По отношение на трудовите права и задължения на работещите от разстояние текстовете в това споразумение до голяма степен съвпадат с тези в секторното споразумение (указанията) в областта на телекомуникациите. Споразумението за работа от разстояние в търговията също урежда принципа, че работещите от

разстояние имат същите трудови права, както работещите в производствените помещения на работодателя. Те трябва да имат достъп и възможност за участие във всякакви синдикални и лични дейности, които стават в предприятието на работодателя. В споразумението все пак е направена уговорката, че участието в профсъюзни и лични дейности и общуването между работещите от разстояние и техните представители „няма да водят до неоснователни разходи за работодателя”, в сравнение с разходите, произтичащи от подобни действия при работниците в работните помещения в предприятието. Интересна подробност в споразумението е изричното посочване на правото на всички работещи от разстояние да общуват със своите колеги, като използват устройствата и софтуера, който работодателят им е предоставил. Това включва контактуване по въпроси, свързани с работата (изпълняваната трудова функция) и/или с други аспекти на трудовото правоотношение, с „профсъюзната организация, в която работникът членува или с други bona fide представители на трудовия колектив”. Тези комуникации трябва да бъдат конфиденциални (поверителни) – работодателят не трябва да има достъп до тях¹⁸.

2. Значението и на Европейското споразумение за указания за работа от разстояние в търговията е с много измерения. На първо място то е приложимо за изключително голям кръг работници и работодатели. По официални данни на ЕС към 2000 г. търговията е най-големият сектор в икономиката на ЕС,¹⁹ като той продължава да се развива във възходяща посока. От друга страна това споразумение е пример за развитост и действеност на социалния диалог на секторно ниво в ЕС. В много свои текстове то доразвива и конкретизира договореното в секторното споразумение в областта на телекомуникациите, подписано три месеца преди това. Споразумението в търговията е значително по-подробно спрямо това в телекомуникационния сектор. Това се отнася особено за регулирането на такива важни аспекти на работата от разстояние като: правото на

¹⁸ Вж. *Broughton, A. Teleworking agreement signed in commerce – Industrial Relation Services, European Industrial Relation Observatory on-line, Id: EU0105214F, 28.05.2001* на адрес: www.eiro.eurofound.ie

¹⁹ По брой заети лица – над 23 милиона, което е над 16 % от работната сила на ЕС към този момент; предприятия и работни места; брутен произведен продукт и други макроикономически показатели.

завръщане на работа в работните помещения на работодателя; условията за наемане и преминаване на работа от разстояние; контактите между работещия от разстояние и неговите колеги в предприятието и с профсъюзите, както и тяхната конфиденциалност; използването на работното оборудване и софтуера; здравословните и безопасни условия на труд; профсъюзните и други колективни права, и други въпроси. Всичко това прави споразумението отправна точка за бъдещето на социалния диалог по проблема за работата от разстояние и за останалите сектори в европейската икономика и значително допринася за напредъка на преговорите и постигане на споразумението на междусекторните социални партньори на ниво ЕС.

VI. 1. Работата от разстояние е социално явление, което се среща все по-често и в България. От средата на 90-те години на XX век, с навлизането на новите комуникационни технологии – мобилни телефонни връзки, кабелна и сателитна телевизия, модерни пощенски услуги, както и компютъризацията на обществото, все повече хора работят от разстояние. Развитието на интернет и все по-лесния достъп до него дадоха неимоверно голям тласък в тази насока. При това в някои случаи трудовото правоотношение има и международночастен елемент, доколкото насрещната страна по трудовия договор – работодателят е чуждестранно лице, чието седалище и място на управление е в чужбина, а трудовата функция се изпълнява в България. Комуникацията чрез интернет (включително визуална и слухова) между работодателя и работника или служителя е не само израз на взаимоотношенията между две насрещни страни по правоотношението, но в някои случаи и част от самата трудова функция²⁰.

Тази ситуация на българския пазар на труда е отчетена в нашата юридическа литература. Посочва се, че при съвременните условия съществено отражение върху труда и трудовите отношения оказват компютъризацията и нейната най-нова проявна форма – интернет. Компютъризацията води до съществени промени в организацията на трудовия процес и на трудовите отношения: извършването на работа не винаги е свързано с фиксирано работно място, а позволява осъществяването ѝ „на разстояние” от него, при която част от нея може да се

²⁰ Вж. *Дойблер, В.* Интернет и трудовото право. – Юридически свят, 2001, № 1, с. 75-96.

осъществява в „канцеларията”, а друга – вкъщи. Така се либерализира режимът на работното време, увеличава се „работното време на доверие”, комуникацията между работниците и управлението се осъществява посредством интернет и интранет и други. В крайна сметка това води до по-наситена и по-богата правна проблематика в областта на индивидуалното и колективното трудово право и до вътрешно обоготвяване на предмета на регулиране на трудовото право като правен отрасъл²¹.

2. Но докато този проблем от съвременното развитие на българските трудови отношения е обсъждан в научната литература, той все още е далеч от законодателната политика на българския парламент. Действащата у нас правна уредба не регламентира работата от разстояние. Тъй като основната специфика при нея се свежда до местопологането на труда (изпълнението на трудовата функция), което се намира не в помещение на работодателя, следва да се потърси съотношението между работата от разстояние и такива трудовоправни понятия с утвърдено съдържание, каквито са „място на работа” и „работно място”.

Мястото на работа е сред задължителните реквизити на трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 1 КТ) и един от най-съществените елементи от неговото минимално необходимо договорно съдържание (*essentialia negotii*). То се дефинира като териториално определеното пространство, където работникът или служителят предоставя на работодателя работната си сила и където той полага труда си. То „локализира” изпълнението на трудовите задължения на работника или служителя по трудовия договор,²² определя териториалните (пространствените) предели, в които работникът или служителят трябва да изпълнява уговорената работа²³. Позитивното право установява три начина за определяне на мястото на работа (чл. 66, ал. 3 КТ). Първият е чрез въвеждане на оборима законова презумпция – мястото на работа е седалището на предприятието. Там се намира неговото управление и по принцип там се намират и неговите производствени и служебни помещения, офиси, звена и други. Самият правно-технически термин „предприятие” е законово дефиниран в § 1, т. 2 ДР КТ като „всяко място – предприятие, учреждение,

²¹ *Мръчков, В.* Трудово право. 4-то изд. С.: Сиби, 2004, с. 29-31.

²² Пак там, с. 212-213.

²³ *Василев, Ат.* Трудово право. Бургас: БСУ, 1997, с. 141-142.

организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд”. Ако се опитаме да „вместим” мястото на работа при хипотезата на работата от разстояние (особено, когато това е домът на работника или служителя, а това е практически значимата хипотеза и затова тя се поставя във фокуса на вниманието) в тези две дефиниции се получава особена ситуация. Домът на работещият от разстояние се включва в понятието „предприятие” чрез частта „и други подобни”, защото безспорно е място, където се полага наемен труд. От друга страна, по никакъв начин домът на работещият от разстояние не може да се разглежда като седалище на предприятието в посочения смисъл. Проблемът всъщност е по-дълбок и води началото си от голямата новелизация на Кодекса на труда от м. ноември 1992 г., когато се създадоха легалните дефиниции на понятията „работодател” и „предприятие”. Дотогава с наименованието „предприятие, учреждение или организация” се определяше субектът на трудовото правоотношение, което наема чужда работна сила. Сега „работодател” е субектът, който наема чужда работна сила, а „предприятие” е мястото, където се полага наемния труд. При ползване на дефиницията на понятието „място на работа” по чл. 66, ал. 3 КТ терминът „предприятие” следва да се тълкува корективно и под него да се разбира „работодател”. По този начин поставения проблем намира известно разрешение – работодателят като страна по индивидуалното трудово правоотношение има свое седалище и в него по принцип е и мястото на работа на работника или служителя, а работното място е в предприятието на работодателя, но не в седалището му, а е определено в дома на работника или служителя. Така се стига и до едно друго правно-техническо и легално определено понятие – „работно място”. Съгласно дефинитивната правна норма на § 1, т. 4 ДР КТ това е „помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоразение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение”. Разграничението на двете близки, но все пак различни, понятия „място на работа” и „работно място” в обективното право и разкриването на правното значение на тяхното разграничение от правната

теория е класическо и последователно провеждано²⁴. Но в случая с работата от разстояние това разграничение с нищо не ни помага. Домът на работника или служителя от разстояние не е и не може да се разглежда като „работно място” с посоченото съдържание на този термин. Ако това се приеме, то според утвърденото разбиране, работодателят определя едностранно работното място и може също едностранно по всяко време и да го променя. Това положение има и нормативен израз в края на самата законова дефиниция на „работно място” – „работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение”. Но при работата от разстояние това е неприложимо, защото мястото, където се полага наемния труд – домът на работещият от разстояние, е договорено между страните още при сключване на трудовия договор и е много съществен негов елемент. Немислимо е работодателят едностранно („по негово указание”) да издаде нареждане (и то да бъде законно) работникът да изпълнява трудовата си функция в дома си. Работата от разстояние е винаги следствие на взаимно съгласие на двете страни по трудовото правоотношение – работодател и работник или служител. Това съгласие може да бъде постигнато още при възникване на трудовото правоотношение или при неговото изменение по реда на чл. 119 КТ за определено или неопределено време и то в писмена форма. Домът на работещият от разстояние в този смисъл е „място на работа”, което веднъж договорено, не може едностранно да бъде променяно от никоя от страните по правоотношението²⁵.

При работата от разстояние мястото на работа е пряко следствие от възложената и изпълнява трудова функция, при това в много по-голяма степен от други познати трудови функции. Самата трудовата функция (напр. програмист, който на домашния си компютър създава нови компютърни продукти) в максимална степен определя възможността дали тя ще може да се осъществява в

²⁴ Вж. *Мръчков, В.* Цит. съч., с. 214.

²⁵ Това е израз на принципа за определеност и стабилност на индивидуалното трудово правоотношение. Не е в разрез с него спомената вече възможност в междусекторното рамково споразумение решението за преминаване към работата от разстояние да бъде обратимо, т.е. работникът и работодателят да могат да поискат възстановяване на предишното положение – работникът да работи в помещение на работодателя. Тази нова промяна следва да бъде резултат на взаимно съгласие, а не едностранно наложена. Съгласието може да се даде предварително още при уговарянето на работа от разстояние или преминаването към нея.

дома на работника, а не задължително в помещение, осигурено от работодателя. Двата основни и същностни елемента на всяко индивидуално трудово правоотношение в случая са много тясно и неразривно свързани, за разлика от „класическото“ полагане на наемен труд, при което връзката и зависимостта между трудова функция и място на работа може да не е така пряка и взаимозависима. При „класическото“ полагане на наемен труд разграничението между „място на работа“, „предприятие“ и „работно място“ е важно и практически значимо. То губи смисъл при работата от разстояние и това е така поради самата ѝ същност и правна характеристика. При нея водещо е значението на трудовата функция и тя дава отражение върху мястото, където се полага трудът, както и върху много други аспекти от богатото съдържание на динамичното трудово правоотношение. Същността на трудовата функция като съвкупност от определени трудови операции предопределя възможността тя да се извършва и в дома на работника, а не само в помещение на работодателя. В този смисъл следва да се разбира специфичността на конкретна трудова функция и съотнасянето ѝ към мястото, където тя ще се извършва.

Този ред на разсъждения води към другия възможен според закона начин за определяне на мястото на работа – то е да е следствие от характера на работата (чл. 66, ал. 3 *in fine* КТ). Като че ли тази законова възможност е приложима за работата от разстояние, но това е само на пръв поглед. Исторически погледнато тази възможност е регламентирана, за да се обхванат определени и специфични трудови функции (влаков кондуктор, локомотивен машинист, различни корабни длъжности и т.н.). Но всички те логически са немислими да се извършват от дома на съответния работник. Не така стоят нещата при един програмист или дори счетоводител, който извършва определена трудова функция в дома си. Трудовите операции, които съставляват в своята съвкупност тази трудова функция, са същите които той би извършвал в помещение, осигурено от работодателя. Трудът се полага все по трудово правоотношение, но различно е мястото, където се полага трудът. Ако се използва начинът за определяне на мястото на работа по чл. 66, ал. 3 *in fine* КТ може да се стигне и до невъзможността да се разграничи трудът по трудово правоотношение при работа от разстояние и трудът, извършван от лицата,

упражняващи свободни професии. Компютърният специалист може да полага труд и като лице със свободна професия и като наемен работник, работещ от разстояние. Във втория случай трудът се полага в рамките на трудово правоотношение и това, че трудът ще се полага в дома на работника е изрично и нарочно договорено с работодателя. В случая същността на трудовата функция не е достатъчна, за да определи в „класическия” смисъл мястото на работа, ако я няма нарочната уговорка между страните по правоотношението за това.

Третият възможен начин за определяне на мястото на работа съгласно чл. 66, ал. 3 КТ е неговото определяне по изрична уговорка между страните по трудовото правоотношение. Това е смисълът на израза „доколкото друго не е уговорено”, придаващ на първата част от разпоредбата на чл. 66, ал. 3 КТ характера на оборима презумпция. Този начин като че ли е най-приложим за работата от разстояние. Но и той на свой ред може да предизвика възражения от исторически характер. На първо място, тази възможност до известна степен размива разграничението между „място на работа” и „работно място”. На второ място, тя винаги се е използвала само при отчитане и на характера на трудовата функция и на практика е приложима за предприятия с голям териториален обхват и многобройни относително самостоятелни производства. Тя е желателна, а понякога и необходима, когато трябва да се конкретизира мястото на работата в рамките и границите на седалището на предприятието²⁶. В исторически контекст именно такъв е смисълът на този начин на определяне на мястото на работа. Разбира се, този смисъл не е застинал във времето и може разпоредбата да се тълкува като всяко място, където ще се полага труда и което страните по трудовото правоотношение по взаимно съгласие са определили. Това място може и да е домът на работника или служителя. Но все пак работата от разстояние (както сочи и самото наименование на това явление) е нещо специфично и имащо свои собствени характеристики. От значение е това, че става дума за наемен труд, но и това, че имаме определена и специфична трудова функция, която се извършва „от разстояние” и всичко това дава отражение върху много други аспекти на трудовото правоотношение (права и задължения на страните). Това обстоятелство е толкова значимо и съществено, че

²⁶ Така *Мръчков, В.* Цит. съч., с. 214.

отдалечава трудовото правоотношение при работата от разстояние от „класическото” трудово правоотношение. Затова и този трети възможен от гледна точка на действащата правна уредба начин за определяне на мястото на работа не е в състояние в пълнота да се отнесе към работата от разстояние.

От направения анализ е видно, че поради спецификата си работата от разстояние по някакъв начин се свързва и с трите възможности за определяне на мястото на работа съгласно чл. 66, ал. 3 КТ. В същото време и трите начина не са достатъчно надеждни и адекватни за определяне местопологането на труда при работата от разстояние. Тя зависи и се предопределя в значителна степен от характера на трудовата функция, самото полагане на труд от разстояние се договаря между страните на трудовото правоотношение, работникът или служител все пак има работно място (защото предоставя работната си сила другиму – на своя работодател), но то не е в седалището на работодателя или в друго, осигурено от последния помещение. Затова може да се приеме, че в хипотезата на работа от разстояние мястото на работа и работното място се определят и от трите посочени от закона начина, но по един сложно преплетен и по същество самостоеен начин. Тези „класически” понятия - място на работа и работно място придобиват в случая специфични съдържания, които са следствия от специфичните правни характеристики на работата от разстояние. Докато работното място при „класическия” трудов договор не е елемент от минимално необходимото договорно съдържание, то при работата от разстояние то е такъв. При работата от разстояние „мястото на работа” в класическия смисъл почти губи своето правно значение, защото на преден план излизат две важни групи от взаимоотношения: работодател – работещ от разстояние и предприятие и трудов колектив в него – работещ от разстояние. При работата от разстояние по съществено е понятието „предприятие” и то преди всичко в неговия икономически смисъл – като стопански обособена и функционираща пазарна структура.

Крайният извод, който се налага е че действащата позитивно-правна уредба не може по адекватен начин да регламентира трудовите отношения при работата от разстояние. Без да се отменят утвърдените нормативни разрешения относно понятията „работодател”, „предприятие”, „място на работа” и „работно място” е

необходимо чрез законодателни изменения правната уредба да се допълни със съответни разпоредби, които в общи линии да регламентират работата от разстояние. Казвам „общи”, защото световната и в частност европейската практика, както показва и направените по-горе историческа справка и правен анализ, е в посока на предоставяне на уредбата на работата от разстояние на колективното и индивидуалното трудово договаряне.

VII. За пълнота на настоящото изложение е необходимо да се посочи, че действащото трудово право в чл. 312 КТ урежда т.нар. надомна работа²⁷. Общото между работата от разстояние (особено в хипотезата на работа в дома на работника) и надомната работа е, че и при двете правни фигури местопологането на труда не е в помещение, осигурено от работодателя. Това означава, че отдавна (от 1986 г. с приемането на КТ) българското трудово право познава хипотеза на извършване на трудова функция не в помещение (в предприятието) на работодателя, а в дома на работника. Другата обща черта е, че и в двата случая характерът на трудовата функция има съществено значение за това дали е възможно да се работи от разстояние, респ. да се премине на надомна работа. Разграничението между двете правни фигури е по линия на тяхното правно и социално предназначение. Работата от разстояние има за предназначение да удовлетвори определени икономически интереси на работодателя, свързани с по-ефективната организация на труда, както и някои лични интереси на работника или служителя. Надомната работа е един от нормативно установените начини за специална закрила на работничките и служителките – майки на малки деца. Основанието за това правно разрешение е обективно по-уязвимото положение, в което се намират тези работнички и служителки при участието им в обществения трудов процес, и съпровождащото го допълнително напрежение и натоварване. Това е и основното социално предназначение на надомната работа. Тя е приложима само спрямо ограничен кръг работници и служители - майки на деца до 6-годишна възраст. Възможността да се премине на надомна работа по отношение на определени трудови функции е субективно потестативно трудово право на съответната работничка или

²⁷ Вж. *Средкова, Кр.* Специална закрила на някои категории работници. С.: Наука и изкуство, 1988, с. 62; *Мръчков, В.* Цит. съч., с. 438.

служителка. При наличието на другите законови предпоставки съгласието или несъгласието на работодателя за преминаване на надомна работа е правно ирелевантно. Работата от разстояние е приложима по принцип за всеки работник или служител, стига естеството на трудовата функция да позволява извършването ѝ от разстояние. Започването (преминаването към) на работа от разстояние е винаги следствие на взаимно съгласие между страните по трудовото правоотношение за това.

Всички тези различия между работата от разстояние и надомната работа по чл. 312 КТ водят до извода, че това са два различни трудовоправни института, с различни фактически състави за пораждање на правните последици, с различно правно и социално предназначение.

VIII. В заключение следва да се отбележи, че работата от разстояние поставя на изпитание както отделния български работодател, така и работодателските организации. След като България е член на ЕС от началото на 2007 г. все по-голяма ще бъде и ролята на българските синдикати, особено на тези, които са признати за представителни на национално ниво. Българските профсъюзни и работодателски организации трябва да се запознаят с опита на европейските синдикати и работодателски организации в областта на секторното и междусекторното социално партньорство, и особено с успешните практики по проблема на работата от разстояние. Тези български синдикати и организации на работодателите, които членуват в съответните европейски структури неминуемо ще трябва да въведат в своята политика и постигнатите секторни и междусекторни доброволни споразумения за работата от разстояние. Българските работодателски организации и синдикатите, както и българската държава, ще трябва да приемат обстоятелството и перспективата, че индустриалните отношения на секторно, междусекторно и на национално ниво в страната ще се регулират не само от държавни нормативни актове и актове на правото на ЕС, а и от рамкови доброволни споразумения, сключени между социалните партньори на европейско ниво.