



Munich Personal RePEc Archive

**About the boundaries and content of the
institute working time in digital
conditions in the context of remote work**

Andreeva, Andriyana

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/109049/>
MPRA Paper No. 109049, posted 18 Aug 2021 05:37 UTC



ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

ЗА ГРАНИЦИТЕ И СЪДЪРЖАНИЕТО НА ИНСТИТУТА РАБОТНО ВРЕМЕ В ДИГИТАЛНИ УСЛОВИЯ И В КОНТЕКСТА НА РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Андряна АНДРЕЕВА¹

¹ Катедра „Правни науки“, Икономически университет – Варна.
Email: a.andreeva@ue-varna.bg

JEL: K 31

Резюме

Ключови думи:

работно време, почивка,
видове работно време,
работа от разстояние,
гъвкави форми на
заетост

В настоящата статия се разглеждат някои въпроси, свързани с института на работно време в съвременните дигитални условия и в контекста на работа от разстояние. На основата на актуален нормативен анализ са изведени основните въпроси, касаещи потребността от актуализация на нормите. Изследва се границата между работно време и почивка както в контекста на идеята за въвеждане на ново субективно трудово право, така и с оглед обвързаността на института работно време със закрилната функция на трудовото право. В заключение и като резултат на проведеното изследване са очертани предизвикателствата пред доктрината и законодателя, свързани с усъвършенстване на института с оглед неговата адекватност на съвременните условия на простиране на труда и гъвкавите форми на заетост.

Научната теза на автора е за потребност от актуализация на работното време и въвеждане на субективно трудово право, осигуряващо спазване границите на работното време.

© 2021 Икономически университет – Варна

Цитиране: АНДРЕЕВА, А. (2021) За границите и съдържанието на института работно време в дигитални условия и в контекста на работа от разстояние. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*, 65 (1), с. 87 – 100.

Въведение

Работното време е институт, съпътстващ развитието на трудовото право и пряко свързан с неговата еволюция. На всеки един етап от общественото развитие

най-чувствителните на промените правни институти са тези, свързани с правата на субектите. Настоящият момент се свързва с динамика на процесите – дигитализация, изкуствен интелект, трансформация в традиционните правни връзки и др. Това са реалностите, които неминуемо изискват и доктринално изследване, както и законодателна корекция на работното време. Институтът е изследван в българската трудовоправна доктрина както самостоятелно, така и в съпоставка със свързани институти (Банов, 2018) (Банов, 2018).

Актуалността на представената в статията проблематика на настоящия етап е комплексна и може да се обобщи както следва:

На първо място процесът на дигитализация и свързаната с него четвърта индустриална революция водят до появата на много нови гъвкави форми на заетост, които предполагат освен нормативна регулация и въвеждането им в държавните източници също така разширяване на свободата на договаряне между страните в трудовоправната връзка (Йолова, Г., Андреева, А., 2019) (Andreeva, A., Yolova, G., 2019) (Andreeva, A., Yolova, G., 2019). Същевременно обаче държавните източници остават сравнително статични и непроменени по отношение на свързани с това трудовоправни институти, каквито са работното време и почивката. Работата от разстояние е една от тези гъвкави форми, които са въведени в националното законодателство на България през 2011 г. Наред с това пандемията, породена от COVID-19, активизира приложението на нормите и въведе по необходимост масовото приложение на „работа от дома“, но не поради естеството на осъществяваната дейност или предвид доброволната воля на страните, а с оглед на потребността от запазване на работни места, бизнес и най-вече с цел опазване на общественото здраве. Стъпвайки на нормативната уредба на работа от разстояние, тази практически модифицирана форма всъщност се различава от първообраща по ред белези (Банов, 2020), които не са нормативно отразени.

Същевременно обаче тя показва ползите от комуникация чрез съвременните телекомуникационни средства, дигиталните възможности и своевременно и за кратко време масова категория работници и служители се обучиха за онлайн работа и професионално общуване.

Тези обективни обстоятелства и протичащи процеси обаче имат и друга страна, съответно проява на редица негативи и обуславят потребност от преосмисляне както на същността, така и на границите на утвърдените трудовоправни институти, като работно време и почивка.

На второ място, актуалността на темата се свързва с изпълнение на закрилната функция на трудовото право. Работното време следва да се разглежда не само като трудовоправен институт в етап на естественото си развитие, каквото неминуемо се случва предвид протичащите процеси на дигитализация. То се свързва и

с ролята на държавата като регулатор на отношенията между страните по време на извънредна епидемиологична обстановка. В този смисъл държавата има за задача не само да защитава икономически по-слабата страна, за каквато традиционно се приема работникът или служителят, а да гарантира и закриля и интересите на работодателите, които търпят огромни загуби от затваряне или ограничаване на редица бизнеси. В този смисъл не трябва едностранно да се разглежда само въпросът за спазване на границата – работно време – почивка, но следва да се обмислят и методи за контрол (Димитрова, 2020) (Александров, 2016), които да бъдат както законосъобразни и запазващи неприкосновеността на личния живот, така и резултатни с оглед на ефективност на трудовия процес при отдалеченост от традиционното работно място (Андреева, А., Йолова, Г., 2020).

Все повече страните по трудовоправната връзка са изправени пред ситуацията неформално да се съгласяват с наложени практики, които или не са нормативно уредени, или са регулирани посредством недържавни актове, най-често вътрешни актове на работодателя.

С оглед опасенията да не се влезе в колизия с императивни трудовоправни норми, каквито са част от разпоредбите, регламентиращи работното време по отношение на неговите максимални граници, страните не уреждат изрично тези въпроси, а негласно се съгласяват с „обичайни правила“ при дистанционна работа, наложени от естеството на този вид общуване.

Именно горепосочената комплексност очертава значимостта на изследваната проблематика, защото негласно и под въздействието на множество естествени или извънредни обстоятелства се погазва достижение на вековна еволюция в трудовото право, каквото е продължителността на работното време.

Наред с правното естество на въпросите, които се поставят на полето на доктрината, не по-малко значими са етичните и моралните. В ръцете на социално неотговорни компании цифровизацията може да доведе до натрупване на огромни печалби за сметка на експлоатация на работната сила или заобикаляне на правилата (Благойчева, 2020а: 40). С голяма острота се поставя въпросът за навлизане от страна на работодателите в личния живот на работниците или служителите, за липса на толерантност и преминаване на границите на професионалното общуване и възлагане на трудови задачи в извънработно време.

Всичко това провокира интереса на автора към изследване на проблематиката, свързана с института на работното време в контекста на дигиталните условия на престиране на труд и в контекста на работа от разстояние, неговото съдържание, видове и граници с почивката.

Целта на настоящата статия е да се поставят някои дискуссионни въпроси, свързани с института на работно време в съвременните дигитални условия и в

контекста на работа от разстояние. На основата на актуален нормативен анализ да се изведат основните проблемни моменти, касаещи потребността от актуализация на нормите. Изследва се границата между работно време и почивка както в контекста на идеята за въвеждане на ново субективно трудово право, така и с оглед обвързаността на института работно време със закрилната функция на трудовото право. В заключение и в резултат на проведеното изследване да се очертаят предизвикателствата пред доктрината и законодателя, свързани с усъвършенстване на института, с оглед неговата адекватност на съвременните условия на престиране на труда и гъвкавите форми на заетост.

Предмет на изследване е актуалната нормативна уредба на КТ, свързана с института на работното време.

За постигането на целта се реализират **следните изследователски задачи**: 1) анализ на института работно време с актуалните му проявления в съвременна дигитална среда; 2) изясняване на взаимозависимостта работно време – почивка в трудовия процес; 3) формулиране на обобщения, изводи конкретни предложения за усъвършенстване на законодателството.

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на следните методи: правно догматичен, нормативен, индукция и дедукция. Материалът е съобразен с актуалното трудово законодателство към 30 април 2021 г.

1. По някои въпроси на работното време в съвременните дигитални условия и в контекста на работа от разстояние

В националното българско трудово законодателство максималната продължителност на работното време е регламентирана с императивни трудовоправни норми в държавните източници. Това е проява на закрилната функция на отрасъла и възниква в резултат на работническите борби за регламентиране на граници за престиране на труда. Българското законодателство следва международните достижения и в началото на XX век въвежда граници – първоначално за женския и детския труд, а в последствие през 1917 г. за всички работници и служители се установява продължителността на нормален работен ден (Банов, Х., Андреева, А., Йолова, Г., Благойчева, Хр., Александров, А., Йорданов, З., 2020).

Повече от век след това в съвременните обществени условия настъпват радикални изменения, породени от процеса на дигитализация и четвъртата индустриална революция, които се отразяват пряко върху трудовите отношения, съответно влияят на основните трудовоправни институти.

Работното време е един от тях предвид основните обществени функции, които изпълнява. От една страна е неговата икономическа функция, която отра-

звя мярката на количеството труд, дължимо от страна на работника по трудово правоотношение. Именно регулирайки продължителността на работното време, законодателят въвежда и задължения за работника, респективно отговорността за неговото спазване (Средкова, 2012).

От друга страна стои закрилната функция, която кореспондира с грижата на държавата за опазване на здравето на работниците (Димитрова, 2020). Именно проява на тази грижа е намесата на държавата с императивни норми в регулирането на поначало частноправни отношения между работодател и работник.

Тези две кумулативно свързани функции на правния институт работно време са в основата както на неговото нормативно изграждане като съвкупност от норми в държавните източници, така и в развитието и усъвършенстването му. Това рефлектира върху еволюцията на правния отрасъл и е израз на демократичност на обществото, икономическо развитие и хуманно отношение към труда на хората.

В действащото трудово законодателство работното време е регламентирано като правен институт, в КТ глава седма „Работно време и почивки“, Раздел I, както и детайлизиран в Наредбата за работното време, почивките и отпуските (НРВПО) (Александров, 2016). Работното време е обект и на международна уредба и регулиране от недържавни източници. Същевременно то се явява част от необходимото съдържание на трудовия договор (Гевренова, 2021). Тази симбиоза и многостепенност от източници, уреждащи работното време, е резултат от значението му за отрасъла. Тя отразява неговата същност за мяра на дължимото количество труд в рамките на трудовото правоотношение. Държавата в ролята си на регулатор на отношенията, свързани с труда, се намесва в частноправната връзка, като регламентира максималните граници, над които е недопустимо увеличаване на работното време. Същевременно в КТ са регламентирани и основните видове работно време, които са обект на договаряне между работодателя и работника или служителя. Важно значение има класификацията пълно и непълно работно време, при което пълното работно време е това, чиято продължителност е нормативно установена, а от друга е непълното, което предоставя свобода за договаряне на размер. В практически аспект при договаряне на елементите от съдържанието на трудовия договор страните трябва да постигнат съгласие за това дали работникът ще полага труд при пълно работно време (при което приложение ще намери неговата законова уредба относно максимален размер и продължителност) или ще работи при непълно работно време.

Трябва да се има предвид обаче, че продължителността на работното време не се припокрива с естеството на дължимия по трудовото правоотношение труд. Той се определя съобразно с трудовата функция и е обект на други компоненти от съдържанието на трудовия договор.

Явявайки се част от необходимото съдържание на трудовия договор, страните се съгласяват за продължителността на работното време по конкретното трудово правоотношение и така определят количеството дължим труд. Освен за продължителността важен е и въпросът, свързан с уплътняване на работното време. Той предполага в рамките на договорената между страните продължителност на работното време работникът или служителят да е ангажиран само и единствено с трудови задължения. Именно това е един от въпросите, които са дискуссионни при работа от разстояние, при която контролът от страна на работодателя по отношение на уплътняването не е същият, както при работа на класическо работно място.

Не по-малко дискуссионен е и въпросът за комуникация и възлагане на работни задачи посредством e-mail или други форми на дистанционна комуникация в извънработно време (Александров, 2018).

С оглед на обследването на тези въпроси трябва да се има предвид правото на работодателя по време на работното време да възлага трудови задачи на работника. Респективно при неизпълнение да се възползва от института на отговорността – дисциплинарна или имуществена спрямо работника или служителя, който не е изпълнил трудовите си задължения.

Договаряйки рамките на работното време страните изрично са се споразумели за количеството дължим труд. Това предполага, че работникът или служителят не е длъжен да работи извън тази продължителност и ако го прави, следва това да се отчита като труд в повече.

С цел да не се злоупотребява с работодателската власт и въздействието върху по-слабата страна в трудовоправната връзка законодателят е регламентирал в кои хипотези работодателят може да възлага труд в повече (напр. извънреден труд, удължаване на работното време и въвеждане на ненормирано работно време). Всяка една от тези хипотези обаче изисква наличието на определени предпоставки, които законодателят е регламентирал и се свързват с допълнителни права за работника или служителя.

Договореният вид работно време определя прилагането на специфична уредба, свързана с основни трудови и осигурителни права и задължения, касаещи трудово възнаграждение, трудов и осигурителен стаж и т. н.

2. По някои въпроси, свързани с границите на работното време и почивката

Дигитализацията е процес, който е част от ежедневието ни не само в личен, но и в професионален план. В този смисъл цифровите технологии вече се възприемат като необходим и полезен инструмент от трудовоправната връзка. Те

опосредстват отношенията и комуникацията между страните, подпомагат и облекчават полагането на труда, увеличават неговата ефективност и качество. Същевременно обаче в процеса на тяхното приложение в трудовия цикъл възникват редица ситуации, поставят се въпроси, които се нуждаят от съвременна правна уредба. Нерядко казусите надхвърлят правното общуване и нормативно регулиране, като навлизат в етичната и моралната сфера на общуване между страните.

Българското трудово законодателство съобразно с тенденциите в международната уредба е предвидило редица гъвкави форми на труд, които се оказаха не само стабилна основа за осъществяване на преход от аналогов към цифров формат на работа, но и вид гаранции за спазване на утвърдените права на страните в трудовото правоотношение. През 2011 г. в КТ е регламентиран договорът за работа от разстояние (Александров, 2021)¹, който предоставя свобода на страните за взаимноизгодни решения, различаващи се от познатите до тогава класически уговорки по отношение на работно място. Съгласно чл. 107з от КТ – Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето си е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя. Тя има доброволен характер. Същевременно с този договор се прави крачка напред по посока на равнопоставените отношения между работодател и работник. Явявайки се „самостоятелен“ и освободен от директния работодателски контрол, работникът или служителят следва да поеме част от отговорностите на работодателя. В този смисъл работното време в рамките на този договор от разстояние е договорено между страните, но свързаните с него компоненти, касаещи контрол за спазване на границите и уплътняването му са предоставени на работника, без това да лишава работодателя от типичната му работодателска власт.

Съгласно чл. 107л. КТ работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, се установява в индивидуалния трудов договор в съответствие с КТ, колективния трудов договор и правилника за вътрешния трудов ред в предприятието. То съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време така, че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка. Действително отработеното време се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя.

¹ Раздел VIIIб (Нов – ДВ, бр. 82 от 2011 г.) Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние.

Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, сами определят почивките в работното си време в съответствие с разпоредбите на този кодекс, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с прилагането им подзаконовни нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

В годините след въвеждането му в националното право обаче дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект (ИИ) в трудовата дейност изпреварва по темпове развитието на правната регулация и това е нормално предвид естеството на процесите. По-голямото желание на работниците за гъвкавост на работните места и по-голямата нужда на работодателите от оперативна гъвкавост в много случаи са предизвикани от необходимостта за адаптация към променящите се пазари на бизнеса (Благойчева, 2020b: 72). За да се даде една стабилна правна уредба, е потребно да има познаване и придвиждане на развитието на обществените отношения. А в настоящия етап това е не само затруднено от бурното развитие на технологиите, но и допълнително изправено пред непредвидимостта на процесите, породени от световната пандемия, причинена от COVID-19 (Банов, 2020; Банов, 2020; Александров, 2020; Александров, 2021).

В контекста на предмета на настоящото изследване интерес представлява уредбата на работното време – увеличаване на възложената работа, удължаване на работните часове. На национално ниво институтът работно време дава възможност страните да уговорят неговия вид с оглед на времетраенето, но паралелно с това на практика не само че не са рядкост, но се превръщат и в практика нерегламентираните случаи, при които работодателите преминават нормативно установената граница между работно време и почивка.

Това се размива в различните комуникационни канали на общуване, при които работодателят си позволява да възлага трудови задачи по телефон, имейл или други съвременни дигитални канали. С това не само се нарушават границите на работното време, за което следва да се задействат други компенсаторни механизми на трудовото право и да се предоставят допълнителни права на работниците, но и се навлиза в друг вид защитени от правото обществени отношения.

Преминавайки от работно в лично време, работодателят навлиза в неприкосновеността на личния живот (Матеева, 2012; Andreeva, A., Mateeva, Z., 2018; Mateeva, 2020; Mateeva, 2020) на работника, която е сфера, неподлежаща на договореност в отношенията между тях.

Дигитализацията и работата от разстояние размиват границите между страните по трудовоправната връзка не само с оглед на продължителността на работното време, но и по отношение на свободата. Работникът или служителят в подчинената роля по трудовоправната връзка се чувства психически обвързан с

трудовете ангажименти и след работно време, когато реално няма правно регламентираното право на откъсване от мрежата.

Липсата на такова изрично трудово право, скрепено с отговорност у работодателя при правонарушения, е предпоставка работникът да се чувства непрекъснато свързан с работодателя. Тази ситуация на съвременно „дигитално робство“ е проблем не само на трудовото право, което отстъпва от вековните си достижения и изградени трудовоправни институти, но това е проблем и на други отрасли, като гражданско и семейно право, осигурително и др.

На европейско ниво въпросът за границата работно време – почивка е обект на регламентиране в множество актове, сред които Европейската социална харта на Съвета на Европа от 3 май 1996 г., която в чл.2 урежда правото на справедливи условия на труд, вкл. на разумно работно време и почивка; докладът на Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) от 31 юли 2019 г., озаглавен „The right to switch off“ (Правото на изключване), съдебната практика на Съда на Европейския съюз във връзка с критериите за определяне на работното време, включително дежурствата и режима на разположение, значението на времето за почивка, изискването за измерване на работното време и критериите за определяне на статута на работник², Европейският стълб на социалните права, и по-конкретно принципи № 5, 7, 8, 9 и 10 от него и др.

Всеки един от тези актове отчита значимостта на въпроса за границите между двата правни института работно време и почивка, но същевременно на настоящия момент липсва изрична уредба и въвеждане на правото на работниците да изключат цифровите инструменти, използвани за служебни цели.

Заклучение

В резултат на гореизложеното могат да бъдат формулирани някои изводи и направени предложения, касаещи института на работното време.

1. Потребност от актуализация на различни компоненти на института работно време във всички актове – източници. На европейско, респективно и национално ниво да се установят граници за спазването на максималната продължителност на работното време, съответно да се създадат гаранции за спазване правото

² Вж. решенията на Съда на ЕС от 5 октомври 2004 г., Pfeiffer и др., C-397/01 до C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, точка 93; от 7 септември 2006 г., Комисия/Обединено кралство, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, точка 36; от 17 ноември 2016 г., Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, точка 27; от 21 февруари 2018 г., Matzak, ECLI:EU:C:2018:82, C-518/15, точка 66; и от 14 май 2019 г., Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, точка 60.

на почивка.

2. Да се постави на доктринално изследване въпросът за работодателския контрол на работното време при дистанционна работа с оглед спазване на неприкосновеност на личния живот на работника.

3. Да се въведе в националното законодателство ново субективно трудово право на откъсване от мрежата, което да се яви гарант за спазване на работното време в установените от държавното законодателство норми.

4. Да се обмисли въпросът за разширяване на съставите на дисциплинарни нарушения, свързани с работното време с оглед прецизиране на нарушенията и адекватността им при нарушения касаящи работа от разстояние.

5. Да се въведе кореспондираща отговорност за работодателя – за нарушения, свързани с нарушаване правото на почивка, като вид гаранция за спазване на границите на работното време и неприкосновеност на личния живот.

Настъпилите обаче промени както в резултат на влиянието на дигитализацията и навлизането на изкуствен интелект, така и негативните отражения на световната пандемия COVID 19 поставят правната доктрина и трудовото законодателство пред необходимостта да се изследват задълбочено и респективно обмислят нови и актуални норми в рамките на института работно време.

Използвана литература

1. Александров, А. (2016). Практически проблеми на трудовото право, свързани с контрола за спазване и административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство. // *Труд и право*, т. 11, с. 10-15. (Aleksandrov, A. (2016). Prakticheski problemi na trudovoto pravo, svarzani s kontrola za spazvane i administrativnonakazatel'nata otgovornost za narusheniya na trudovoto zakonodatelstvo. // *Trud i pravo*, Vol. 11, pp. 10-15).

2. Александров, А. (2016). Практически проблеми на трудовото право, свързани с работното време, почивките и отпуските. // *Труд и право*, №4, с. 5–12 (Aleksandrov, A. (2016). Prakticheski problemi na trudovoto pravo, svarzani s rabotnoto vreme, pochivkite i otpuskite. // *Trud i pravo*, №4, pp. 5–12).

3. Александров, А. (2018). Нови форми на комуникация между страните по трудовото правоотношение. // *Труд и право*, т. 5, с. 13-16. (Aleksandrov, A. (2018). Novi formi na komunikatsiya mezhdu stranite po trudovoto pravootnoshenie. // *Trud i pravo*, Vol. 5, pp. 13-16).

4. Александров, А. (2020). Извънредното положение не може да е оправдание за извънредно некачественото трудово законодателство. // *Съвременно право*, т. 1, с. 61-73. (Aleksandrov, A. (2020). Izvanrednoto polozhenie ne mozhe da e

opravdanie za izvanredno nekachestvenoto trudovo zakonodatelstvo. // *Savremenno pravo*, Vol. 1, pp. 61-73).

5. Александров, А. (2021). За „правото на изключване“ на работниците и служителите през призмата на българското трудово законодателство и състоянието на пазара на труда. // *Труд и осигуряване*, т. 3 (194), с. 2-5. (Aleksandrov, A. (2021). Za „pravoto na izklyuchvane“ na rabotnitsite i sluzhitelite prez prizmata na balgarskoto trudovo zakonodatelstvo i sastoyaniето na pazara na truda. // *Trud i osiguryavane*, Vol. 3 (194), pp. 2-5.).

6. Александров, А. (2021). Затруднява ли дистанционната работа размяната на документи между страните по трудовото правоотношение. // *Труд и право*, т. 4, с. 17. (Aleksandrov, A. (2021). Zatrudnyava li distantsionnata rabota razmyanata na dokumenti mezhdru stranite po trudovoto pravootnoshenie. // *Trud i pravo*, Vol. 4, p. 17.).

7. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). *Правни аспекти на баланса между личен и професионален живот*. Варна: Наука и икономика, с. 330-337. (Andreeva, A., Yolova, G. (2020). *Pravni aspekti na balansa mezhdru lichen i profesionalen zhivot*. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 330-337).

8. Банов, Х. и др. (2020). *Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право в Защита на индивидуалните субективни трудови права (на работника и служителя)*. Варна: Наука и икономика. (Banov, H. et al. (2020). *Istoricheskoto razvitie na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto pravo v Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika i sluzhitelya)*. Varna: Nauka i ikonomika).

9. Банов, Х. (2018). Особености на заплащането на труда на военнослужещите, положен над нормативно оределения при извършване на дежурства. // *Норма*, т. 3, с. 43-59 (Banov, H. (2018). Osobenosti na zaplashtaneto na truda na voennosluzheshtite, polozhen nad normativno oredeleniya pri izvarshvane na dezhurstva. *Norma*, Vol. 3, pp. 43-59).

10. Банов, Х. (2018). Правна същност на служебното време на военнослужещите, отработено в повече от установеното от тях при полагане на дежурства. // *Право, политика, администрация*, 2, т. 2, с. 33-46 (Banov, H. (2018). Pravna sashtnost na sluzhebnoto vreme na voennosluzheshtite, otraboteno v poveche ot ustanovenoto ot tyah pri polagane na dezhurstva. *Pravo, politika, administratsiya*, 2, Vol. 2, pp. 33-46).

11. Банов, Х. (2020а). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (чат II). // *Общество и право*, т. 5, с. 70-86. (Banov, H. (2020а). Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie (chast II). // *Obshtestvo i pravo*, Vol. 5, pp. 70-86).

12. Банов, Х. (2020b). *Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение*. София: Лекс. (Banov, H. (2020b). *Razvitiето na akademichniya sastav i problemite ot izvanrednoto polozhenie*. Sofiya: Leks).

13. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. // *Общество и право*, т. 4, pp. 17-31. (Banov, H. (2020). *Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie*. // *Obshtestvo i pravo*, Vol. 4, pp. 17-31).

14. Благойчева, Хр. (2020a). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии. // *Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства: Сборник с доклади от Международна научно-практическа конференция, посветена на 100 – годишнината на Икономически университет – Варна*, Варна: Наука и икономика, с. 37 – 43 (Blagoycheva, Hr. (2020a). *Korporativnata sotsialna otgovornost v sveta na tsifrovite tehnologii. Upravlenie na choveshkite resursi v erata na digitalnite predizvikelstva: Sbornik s dokladi ot Mezhdunarodnata nauchno-prakticheska konferentsiya, posvetena na 100 – godishninata na Ikonomicheski universitet – Varna*, Varna: Nauka i ikonomika, pp. 37 – 43)

15. Благойчева, Хр. (2020b). Предизвикателствата пред социалната защита на лицата с нестандартна заетост. // *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*, т. 4, с. 71 – 83 (Blagoycheva, Hr. (2020b). *Predizvikelstvata pred sotsialnata zashtita na litsata s nestandardna zаетost. // Ikonomicheska nauka, obrazovanie i realna ikonomika: razvitie i vzaimodeystviya v digitalnata epoha : Sbornik s dokladi ot Yubileyна mezhdunarodna nauchna konferentsiya v chest na 100 god. ot osnovavaneto na IU - Varna*, Vol. 4, pp. 71 – 83).

16. Гевренова, Н. (2021). *Необходимо съдържание на индивидуалния трудов договор*. София: Сиела. (Gevrenova, N. (2021). *Neobhodimo sadarzhание na individualniya trudov dogovor*. Sofiya: Siela).

17. Димитрова, Д. (2020). *Безопасните и здравословни условия на труд - ангажимент на работодателя и контрол за спазване*. // *Икономическата 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*, т. 4. с. 219-230. (Dimitrova, D. (2020). *Bezopasnite i zdravoslovni usloviya na trud - angazhiment na rabotodatelya i kontrol za spazvane*, Vol. 4, pp. 219-230).

18. Димитрова, Д. (2020). *По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд*. // *Правото и бизнесът в съвременното обще-*

ство : Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г. Варна: Наука и икономика. (Dimitrova, D. (2020). Po nyakoi varprosi na administrativnopravnata zashtita na pravoto na trud. Varna: Nauka i ikonomika).

19. Йолова, Г., Андреева, А. (2019). Принципите на свобода на труда и свобода на договаряне в контекста на потребността от актуализация на гъвкавите форми на заетост. // *Общество и право*, т. 7, с. 4-18. (Yolova, G., Andreeva, A. (2019). Printsipite na svoboda na truda i svoboda na dogovaryane v konteksta na potrebnostta ot aktualizatsiya na gavkavite formi na zаетost. // *Obshtestvo i право*, Vol. 7, pp. 4-18).

20. Матеева, Ж. (2012). Определение права на защиту персональных данных. // *Экономика, социология и право*, т. 11, с. 155-157. (Mateeva, Zh. (2012). Opredelenie prava na zashtitu personalnyayh dannayh. // *Ekonomika, sotsiologiya i право*, Vol. 11, pp. 155-157).

21. Средкова, К. (2012). Развитие на производствената функция на трудовото право. София: н.а. (Sredkova, K. (2012). Razvitie na proizvodstvenata funktsiya na trudovoto pravo. Sofiya: n.a).

22. Andreeva, A., Mateeva, Z. (2018). *Employers as Personal Data Administrators - Specifics and Requirements in the Context of the Information Society*. Varna: n.a.

23. Andreeva, A., Yolova, G. (2019). *The Challenges of the Fourth Industrial Revolution Faced by the Labour Market: European and National Processes and Trends*. Varna: n.a., pp. 178-188.

24. Andreeva, A., Yolova, G. (2019). *The Right to Work in a Digital Society: Evolution and Trends*. Varna: n.a., pp. 123-134.

25. Mateeva, Z. (2020). Principles of Personal Data Protection. // *Audit: Scientific Practical Journal*, Vol. 2, pp. 95-104.

26. Mateeva, Z. (2020). Protection of Persons of Personal Data Before the National Supervisory Authority [Защита на субектите на лични данни пред националния надзорен орган]. // *Eastern Academic Journal*, Vol. 3, pp. 39-49.

ABOUT THE BOUNDARIES AND CONTENT OF THE INSTITUTE WORKING TIME IN DIGITAL CONDITIONS IN THE CONTEXT OF REMOTE WORK

Andriana Andreeva

Abstract

The present article examines some questions connected to the institute of working time in the modern digital conditions and in the context of remote work. Based on actual normative analysis the main questions, related to the necessity of actualization of the legal regulation

are outlined. The limits/line between the working time and rest in the context of the idea for establishing of new subjective labour law as well as considering the relation of the institute working time to the protecting function of the labour law are examined. In conclusion and as result of the examination the challenges in front of the doctrine and legislator connected to the improvement of the institute in vies of its adequacy to the modern conditions of work prestation and flexible employment forms are marked.

The scientific thesis of the author is for the necessity of actualization of the working time and establishing of subjective labour law, guaranteeing observance of the limits of the working time.

Key words: *working time, rest, types of working time, remote work, flexible employment forms*