



Munich Personal RePEc Archive

## **On some questions for protection of the personal data in the work book**

Andreeva, Andriyana and Shirvanyan, Mariyana

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/111062/>  
MPRA Paper No. 111062, posted 14 Dec 2021 06:33 UTC

# ПО НЯКОИ ВЪПРОСИ ЗА ЗАЩИТА НА ЛИЧНИТЕ ДАННИ В ТРУДОВАТА КНИЖКА

*доц. д-р Андрияна Андреева*  
*Икономически университет – Варна*  
*д-р Марияна Ширванян*  
*Административен съд – Варна*

## ON SOME QUESTIONS FOR PROTECTION OF THE PERSONAL DATA IN THE WORK BOOK

*Assoc. Prof. Andriyana Andreeva PhD*  
*University of Economics – Varna*  
*Mariyana Shirvaniyan PhD*  
*Administrative Court – Varna*

**Резюме:** В доклада е направен анализ на действащото законодателство, уреждащо института на *Трудовата книжка* в аспекта на защитата на личните данни на физическите лица. Акцентирано е върху правната същност на трудовата книжка и е изследвано качеството на субектите работодател и работник в контекста на изискванията на Закона за защита на личните данни (ЗЗЛД) и Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните). На база на анализа са направени обобщения, изводи и препоръки.

**Ключови думи:** *работник, работодател, трудова книжка, лични данни*

**Abstract:** The report analyzes the current legislation regulating the institute of “work book” in the aspect of personal data protection of natural persons. The accent is put on the legal nature of the work book and examines the quality of the subjects employer and employee in the context of the requirements according to the Personal Data Protection Act (PDPA) and REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data

and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation). Based on the analysis summaries, conclusions and recommendations are made.

**Key words:** *employee, employer, work book, personal data*

**DOI:** <https://doi.org/10.36997/PPDD2021.64>

## **Въведение**

Трудовата книжка е документ, отразяващ трудовата активност на работниците и служителите. Тя е обект както на нормативна уредба, така и на научен интерес в различните аспекти на проблематиката, свързана с този правен институт и с данните, които инкорпорира (Мръчков 2018: 320 – 325) (Василев 1997: 530 – 534) (Средкова1993) (Мръчков, Средкова, Василев 2009: 1035 – 1044). С оглед на създаване на стабилност в трудовите и впоследствие осигурителни правоотношения законодателят е въвел трудовата книжка. Този официален документ е безспорно с изключителна значимост, от една страна, за субектите на трудовоправната връзка, а от друга страна – за редица държавни институции, натоварени с функции, касаещи обстоятелства, свързани с трудовата дейност – Инспекцията по труда (Димитрова 2019: 71 – 82), Национален осигурителен институт (НОИ), Национална агенция по приходите (НАП) и др. (Андреева 2019: 292 – 299).

Съгласно КТ „Трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя“. Регламентирано е задължение на работодателя в трудовата книжка да вписва точно и своевременно конкретно посочени в правната норма данни за работника или служителя, както и настъпилите по отношение на тях изменения (Банов 2019: 99 – 112). На вписване в трудовата книжка подлежат: 1. име, дата и място на раждането; 2. адрес; 3. номер на личната карта или друг документ за самоличност и единен граждански номер; 4. образование, професия, специалност; 5. заемана длъжност и организационно звено, в което работи (отдел, цех, служба); 6. уговореното трудово възнаграждение; 7. дата на постъпване на работа; 8. дата и основание за прекратяване на трудовото правоотношение (член, алинея, точка и буква от този кодекс); 9. продължителност на времето, което се при-

знава за трудов стаж, както и на времето, което не се признава за трудов стаж; 10. изплатени обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение; 11. запорни съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 5 от Гражданския процесуален кодекс.

Част от данните, регламентирани от КТ като задължителни за вписване в трудовата книжка, са лични и попадат в предметния обхват на защита, предоставен с Общия регламент относно защитата на данните. Лични данни според регламента са тези, които позволяват идентификацията на физическото лице. На този етап тези данни се вписват в трудовата книжка от работодателя, като последната се съхранява от работника и се предоставя на работодателя при настъпването на промяна във вписаните данни или на нови, подлежащи на вписване.

В обществото ни непрекъснато се поставя изискването за законодателното уреждане на електронна трудова книжка (включително и в 46-тото Народно събрание е внесен законопроект на 27.07.2021г. с предложения за регламентация на трудовата книжка). Това поставя няколко въпроса:

1. За необходимостта от съществуването на трудовата книжка и съответно за необходимостта от трансформирането на трудовата книжка от създавана на хартиен носител в електронна, т.е. създавана и съхранявана в електронен формат.

2. За качествата, които придобиват лицата – страни по трудовото отношение предвид изискването за създаване, попълване и съхранение на трудовата книжка.

В доклада се търсят отговорите на поставените въпроси чрез изследване на съществуващите регулации в КТ, ЗЗЛД, Регламент (ЕС) 2016/679 и в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж (приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г. последно изменение ДВ, №.2 от 3-ти януари 2018 г.).

**Разработката има за цел** да направи анализ на действащото законодателство, уреждащо института на *Трудовата книжка* в аспекта на защитата на личните данни на физическите лица. Акцентирано е върху правната същност на трудовата книжка и е изследвано качеството на субектите работодател и работник в контекста на изискванията на Закона за защита на личните данни (ЗЗЛД) и Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването

на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните). На база на анализа са направени обобщения, изводи и препоръки.

За постигане на заложената цел и свързаните с нея изследователски задачи авторите използват традиционните за правните изследвания научни методи и по-конкретно – индукция и дедукция, нормативен и сравнителноправен анализ. Материалът е със заложен предметни ограничения, които са свързани с неговия обем, поради което авторите не претендират за изчерпателност на въпроса.

Докладът е съобразен с регламентацията на разглежданите отношения в законодателството на Р България и Европейския съюз (ЕС) към 30.09.2021 г.

## Изложение

В Конституцията на Р България е предвидено правото на неприкосновеност на личния живот, жилището и кореспонденцията на всеки индивид. В чл.32, ал.1 от Конституцията е предвидена съответната гаранция за прокламираните права, чрез регламентирането на правото на защита срещу незаконна намеса и срещу посегателство върху честта, достойнството и доброто име на човека (Петров 1997). След присъединяването на Р България към Европейския съюз (ЕС) регламентите, приемани от законодателните органи на ЕС, имат пряко приложение на територията ѝ, като част от това вторично право на съюза въвежда разпоредби, имащи значение за регламентираните в Конституцията субективни права.

Регламент (ЕС) 2016/679 урежда защитата на физическите лица във връзка с обработването на личните им данни. Тази защита се предоставя по силата на чл. 8, пар. 1 от Хартата на основните права на Европейския съюз (*Хартата*) и чл. 16, пар. 1 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), които предвиждат, че всеки има право на защита на личните му данни. Тези разпоредби определят правото на защита на личните данни на човека като негово субективно основно право.

По смисъла на легалното определение на *лични данни*, дадено в регламента, това е всяка информация, свързана с идентифицирано физическо лице или физическо лице, което може да бъде идентифи-

цирано (*субект на данни*). Физическо лице, което може да бъде идентифицирано, е лицето, което може да бъде идентифицирано, пряко или непряко, по-конкретно чрез идентификатори като име, идентификационен номер, данни за местонахождение, онлайн идентификатор или по един или повече признаци, специфични за физическата, физиологичната, генетичната, психическата, умствената, икономическата, културната или социална идентичност на това физическо лице. В регламента също е посочено, че *обработване* е всяка операция, съвкупност от операции, извършвани с лични данни или набор от данни чрез автоматични или други средства като събиране, записване, организиране, структуриране, съхранение адаптиране или промяна, извличане, консултиране, употреба, разкриване чрез предаване, разпространяване или друг начин, по който данните стават достъпни, подреждане или комбиниране, ограничаване, изтриване или унищожаване, а *администратор* е физическо или юридическо лице, публичен орган, агенция или друга структура, която сама или съвместно с други определя целите и средствата за обработването на лични данни, когато целите и средствата за това обработване се определят от правото на Съюза или правото на държава членка, администраторът или специалните критерии за неговото определяне могат да бъдат установени в правото на Съюза или в правото на държава членка.

Предвидено е трудовата книжка да бъде издавана на хартиен носител по утвърден образец и в нея от работодателя да бъдат вписвани конкретни данни, които, както вече беше посочено, са включени в обхвата на Регламент (ЕС) 2016/679. Съхранението на трудовата книжка, обаче, е възложено на работника. Само при определени изключения съхранението на трудовата книжка е възложено на работодателя и на териториалните звена на Националния осигурителен институт (Андреева, Йолова 2020: 193 –194, 213 – 214) и на Инспекцията по труда. От тези изключения ни интересува само предвиденото по отношение на работодателя и то е, когато работникът не е получил трудовата си книжка. Начинът, по който са регламентирани задълженията на страните по трудовото правоотношение – работник и работодател относно вписването на данните в трудовата книжка и съхранението ѝ, налага извода, че по отношение на последната работодателят не се явява *администратор на лични данни*. Работодателят има задължението само да въведе необходимата по обем информация в трудовата книжка и тази информация не подлежи в нейната цялост

на по-нататъшна обработка от него. Тази информация се извлича от оригинални документи или от документи, които са заверени за вярност, представени от работника или от трети лица (например в случаите на налагането на запор върху част от трудовото възнаграждение) или подписани между работника и работодателя (например договор за изменение на трудовото правоотношение или за прекратяването му).

При прекратяването на трудовото правоотношение с един работодател работникът сам представя съхраняваната от него трудова книжка пред следващия работодател. Работникът се явява лицето, което, съхранявайки трудовата си книжка, съхранява и личните данни, които са вписани в нея.

С други думи при съществуващата регламентация, въпреки че в трудовата книжка се съдържат лични данни, попадащи в обхвата на регламента, по отношение на тези данни (конкретно само вписаните в трудовата книжка) работодателят не се явява администратор на лични данни, поради което и не носи административнонаказателна отговорност (Димитрова 2020: 254 – 262; Димитрова 2019: 56 –70) за неправилната им обработка. Това не се променя от практиката, наложена от някои работодатели, да съхраняват трудовите книжки в трудовите досиета на работниците. В този случай работодателят поема и изпълнява чуждо задължение възникнало *ex lege* и именно от начина на възникване на задължението и липсата на регламентирана от закона възможност за прехвърлянето му на друго лице се извлича изводът, че при приемането на трудовата книжка за съхранение, работодателят не се превръща в администратор на лични данни по отношение на информацията в последната, въпреки че се явява администратор на лични данни по отношение на информацията предоставена, обработвана и съхранявана в трудовото досие на работника.

При регламентирането на електронната трудова книжка следва да се съобрази, че основното предназначение на трудовата книжка към момента на въвеждането на този правен институт е отчитането на трудовия стаж на работника. Трудовият стаж обаче може да се установи, освен с трудова, също и с осигурителна и занаятчийско-ученическа книжка и с удостоверение, издадено въз основа на изплащателни ведомости или партидни книги или други документи, удостоверяващи време, което се признава за трудов стаж по чл. 354 от Кодекса на труда. Докато при предходната регламентация (същест-

увала преди 1991 г.) трудовият стаж е имал основно значение за реализирането на правата на работника да получи редица социални плащания по дългосрочното и краткосрочното обществено осигуряване, сега тези права се реализират при доказването на осигурителен стаж. Трудовият стаж намалява своето значение за работниците да получат и други права по трудовото правоотношение – като правото на процент върху трудовото възнаграждение за прослужено при работодателя време. Това право би следвало да се трансформира в задължение на работодателя да увеличава с определен процент трудовото възнаграждение на работника всяка календарна година. При намаляването на правното значение на трудовия стаж за работника следва на първо място да се направи анализ на необходимостта да се въвеждат задължения (на работника и работодателя) за създаването и съхранението на трудова книжка, в която се дублира частично информацията с вписваната в осигурителната книжка и не е ли целесъобразно отпадането на регламентацията на първата и едва след това да се прецени следва ли, чрез законодателни промени, трудовата книжка от създавана и съхранявана на хартиен носител да се трансформира в електронен формат.

Необходимо е да се отчете, че регламентирането на трудовата книжка в електронен формат ще постави изисквания както към работодателя, така и към работника – за закупуване и поддържане на определени технически устройства и софтуер; за съвместимостта на софтуерите на различните работодатели; за съхранението в електронна среда на личните данни (това налага ясно посочване кой, как и къде ще ги съхранява – работникът или работодателят и кой ще носи отговорност за защитата им); как ще се подходи при несъвместимост на програмите, използвани от различните работодатели или при загубване на данни поради технически проблеми и т.н.. При решаване на поставените въпроси следва да бъдат разгледани и интересите на работодателите, които включват например да не бъдат прекомерно натоварени с администриране на доказателствата относно трудовия и осигурителния стаж (Йолова 2015: 113 – 117, Йолова 2015(2): 20 – 29) на работниците (и при сега действащата уредба имат значителни по обем задължения, между които – да водят трудово досие на работника; да вписват данни в трудовите и осигурителните книжки и да заверяват последните; да подават по електронен път данни за сключените и прекратени трудови договори пред НАП), както и с разходи



по създаването, обработването и съхранението на тези доказателства. Без да се подценява значението на използването на различни дигитални инструменти в администрирането на персонала, допринасящо за усъвършенстване на процесите по управление на хора (Иванова 2020), при преценката за необходимост от въвеждане на електронна трудова книжка в българското законодателство следва да бъде спазено съображение 13 от преамбюла на регламента,<sup>1</sup> като бъдат отчетени спецификите в дейността на микропредприятията и малките и средните предприятия при прилагането на законодателството в областта на събирането, обработването, съхранението и защитата на личните данни. А това, както вече беше подчертано, налага процесите по дигитализацията на дейността на предприятията да не бъдат прекомерно оскъпени (особено за работодатели, които имат малък брой работници и малък обем производство и печалба), а и следва да се мисли в посока на отпадане на задължения на работодателя като например изискването за подаване на данни в НАП за сключените трудови договори, като се постави на преценка и необходимостта от свързването на базите данни на работодателите относно трудовите книжки с базите данни на НАП за сключените трудови договори.

## Заклучение

Правото на законосъобразно обработване на личните данни на физическите лица като аспект на правото на неприкосновеност на личния живот е измежду личните права, осигуряващи духовния и физическия интегритет на личността (Петров 1997). За реализирането на това право от изключително значение е нормативната уредба на предоставянето, събирането, обработването и съхраняването на

---

<sup>1</sup> Съгласно което: „За доброто функциониране на вътрешния пазар е необходимо свободното движение на лични данни в рамките на Съюза да не се ограничава, нито забранява по причини, свързани със защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни. За да се отчете особеното положение на микропредприятията и малките и средните предприятия, в настоящия регламент е включена дерогация за организации с по-малко от 250 служители по отношение на воденето на регистър. Освен това, институциите и органите на Съюза, както и държавите членки и техните надзорни органи, се приканват да вземат предвид специфичните нужди на микропредприятията и малките и средните предприятия при прилагането на настоящия регламент. Разбирането на понятието за микропредприятия и малки и средни предприятия следва да се основава на чл. 2 от приложението към Препоръка 2003/361/ЕО на Комисията“.

информацията за физическите лица, включително и чрез уредбата на изискванията към носителите на тези данни (хартиен, електронен, друг) и на начина на съхранението им.

След проведеня анализ се налага извод, без да се изключва приложението на чл. 25 и чл. 25к от ЗЗЛД, че регламентацията на съдържанието и начина на съхранението на трудовата книжка по българското законодателство не определят работодателя като администратор на личните данни на работника в нея, поради което и при нарушения във връзка с обработването им съгласно ЗЗЛД, но при спазването на изискването на КТ за вписването на данните и връщането на трудовата книжка на работника, работодателят не следва да носи административната отговорност, предвидена за администратор на личните данни, доколкото съхранението на трудовата книжка е задължение на работника.

### **Използвана литература**

Александров, А. Нови опити за „дигитализиране“ на трудовата книжка. // Труд и право, 2020, № 11, с. 16 –24.

Aleksandrov, A. Novi opiti za „digitaliziranje“ na trudovata knizhka. // Trud i pravo, 2020, № 11, s. 16 – 24.

Александров, А. (2020). За неслучилото се дигитализиране на трудовоправната документация и правораздаването по трудови спорове и вредите, които понася обществото от това. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 338 – 348.

Aleksandrov, A. (2020). Za nesluchiloto se digitalizirane na trudovopravnata dokumentatsiya i pravorazdavaneto po trudovi sporove i vredite, koito ponasya obshtestvoto ot tova. V: Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo. Sbornik s dokladi ot 3-ta Natsionalna nauchna konferentsiya, 13 noemvri. Varna: Nauka i ikonomika, s. 338–348.

Андреева, А. (2019). За значимостта на трудовата книжка и потребността от нови нормативни решения в уредбата. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция. Варна : Наука и икономика, с. 292 – 299.

Andreeva, A. (2019). Za znachimostta na trudovata knizhka i potrebnostta ot novi normativni resheniya v uredбата. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna

konferentsiya. Varna : Nauka i ikonomika, s. 292 – 299.

Андреева, А., Г. Йолова (2020). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, с.193 – 194, 213 – 214.

Andreeva, A., G. Yolova (2020). Trudovo i osiguritelno pravo Varna: Nauka i Ikonomika, s. 193 –194, 213 – 214.

Банов, Х. Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. // Бизнес и право, 2019, № 3, с. 99–112.

Banov, H. Zadalzhenieto na rabotodatelya za predavane na trudovata knizhka i otgovornostta za neizpalnenieto mu. // Biznes i pravo, 2019, № 3, s. 99–112.

Василев, А. (1997). Трудово право. Бургас: БСУ.

Vasilev, A. (1997). Trudovo pravo. Burgas: BSU.

Димитрова, Д. (2020). По някои въпроси на административно-правната защита на правото на труд. Правото и бизнесът в съвременното общество. // Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 254 – 262.

Dimitrova, D. (2020). Po nyakoi vaprosi na administrativnopravnata zashtita na pravoto na trud. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo. // Sbornik s dokladi ot 3-ta Natsionalna nauchna konferentsiya. Varna: Nauka i ikonomika, s. 254 – 262.

Димитрова, Д. (2019). Съвременна роля на изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита правата на страните по трудовите правоотношения. Правото и бизнесът в съвременното общество // Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция. Варна : Наука и икономика, с. 71 – 82.

Dimitrova, D. (2019). Savremenna rolya na izpalnitelna agentsiya „Glavna inspektsiya po truda“ za zashtita pravata na stranite po trudovite pravootnosheniya. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo. // Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna konferentsiya. Varna : Nauka i ikonomika, s. 71 – 82.

Димитрова, Д. (2019). Съвременни тенденции в административното законодателство на България. Правото и бизнесът в съвременното общество. // Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция. Варна : Наука и икономика, с. 56 – 70.

Dimitrova, D. (2019). Savremenni tendentsii v administrativnoto zakonodatelstvo na Bulgariya. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna konferentsiya.

Varna : Nauka i ikonomika, s. 56 – 70.

Иванова, П. Новите тенденции в трудовите отношения. // Известия, 2020, том 64, №4, с.401 –418.

Ivanova, P. Novite tendentsii v trudovite odnosheniya. // Izvestiya , 2020, tom 64, №4, s. 401 – 418.

Йолова, Г. (2015,1). За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж. Върховенството на закона – предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж, София: УНСС, с. 113 – 117.

Yolova, G. (2015,1). Za nyakoi hipotezi na priznavane na osiguriteln stazh. Varhovenstvoto na zakona - predpostavka za razvitie na biznesa i za ikonomicheski rastezh, Sofiya: UNSS, s. 113 – 117.

Йолова, Г. Осигурителен стаж и сродни институти при признаване на някои видове обезпечения. Известия, 2015, №3, с. 20 – 29.

Yolova, G. Osiguriteln stazh i srodni instituti pri priznavane na nyakoi vidove obezpecheniya. Izvestiya, 2015, № 3, s. 20 – 29.

Мръчков, В. (2018). Трудово право. София: Сиби.

Mrachkov, V. (2018). Trudovo pravo. Sofiya: Sibi.

Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев (2009). Коментар на Кодекса на труда. София: Сиби.

Mrachkov, V., K. Sredkova, A. Vasilev (2009). Komentar na Kodeksa na truda. Sofiya: Sibi.

Петров, Т. Система на основните права на гражданите в демократичната държава. Въведение в политологията, книга втора. Варна: Министерство на отбраната, Висше военноморско училище „Н.Й.Вапцаров“; с. 87 – 88.

Petrov, T. (1997). Sistema na osnovnite prava na grazhdanite v demokratichnata darzhava, Vavedenie v politologiyata, kniga vtora. Ministerstvo na otbranata, Visshe voennomorsko uchilishte „N.Y.Vaptsarov“, s. 87 – 88.

Петров, Т. Класификация на системата на основните права на гражданите. //Теория, методика и управление на учебно-възпитателния процес политология, връзки с обществеността и право. Юбилейна научна сесия 97 с международно участие, 1997, № 56, с. 380 – 387.

Petrov, T. Klasifikatsiya na sistemata na osnovnite prava na grazhdanite. // Teoriya, metodika i upravlenie na uchebno-vazpitatelniya protses politologiya, vrazki s obshtestvenostta i pravo. Yubileyna nauchna sesiya 97 s mezhdunarodno uchastie, 1997, № 56, s. 380 – 387.

Средкова, К. (1993). Трудова книжка. Практическо право (2). София: Сиби.

Sredkova, K. (1993). Trudova knizhka. Praktichesko pravo (2). Sofia: Sibi.

**За контакти:** доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет - Варна  
e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg  
д-р Марияна Ширванян  
Административен съд-Варна  
e-mail: irgo@abv.bg