



Munich Personal RePEc Archive

For the need for quality measurements of the right to rest

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

University of Economics – Varna

2021

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/111718/>
MPRA Paper No. 111718, posted 29 Jan 2022 06:07 UTC

FOR THE NEED FOR QUALITY MEASUREMENTS OF THE RIGHT TO REST

Assoc. Prof. PhD Andriyana Andreeva,
University of Economics – Varna, Bulgaria
Assoc. Prof. PhD Galina Yolova
University of Economics – Varna, Bulgaria

Abstract: *The report examines the legal aspects of the right to rest in the context of the challenges of the digital environment. The national labour legislation regulates the institute of rest by means of quantitative parameters expressed in minimum limits for the types of rest, respectively warranties for their observance. At the same time the modernity related to the digitalization of the processes requires examination of the questions, related to the right to disconnect from the network and the qualitative parameters of the rest. Provoked exactly by this the authors put in the field of the doctrinal research the question of the social responsibility of employers and the subsequent regulatory reaction to ensure the quality of rest in accordance with the specificities of the work performed. Based on the analysis proposals and conclusions are made.*

Keywords: *right of rest, working time, disconnection from work, quantitative and qualitative aspects of rest*

JEL code: *K 31*

ЗА НУЖДАТА ОТ КАЧЕСТВЕНИ ИЗМЕРЕНИЯ НА ПРАВОТО НА ПОЧИВКА

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

Въведение

Субективните трудови права, тяхната защита и еволюция са пряко свързани с развитието на икономическите процеси в обществото. Правната рамка регламентираща индивидуалните трудови права отразява достиженията на доктрината на международно ниво, стреми се адекватно да отрази и настъпилите обществени изменения, но в динамиката на дигитализационните процеси, това не винаги е навременно.

Дигитализацията на трудовите дейности, използването на изкуствен интелект в работния цикъл е свързано, както с позитиви, така и с негативи.

Работното време и почивката са два от основните трудовоправни институти, които са свързани с историческия генезис по зараждането, утвърждаването и ежедневното развитие на трудовото право като самостоятелен правен отрасъл (Банов, 2020). Приема се, че работното време е най-ранно възникналият институт на трудовото законодателство (Радоилски, н.д., pp. 185-

200). Те отразяват както самостоятелно, така и в своята взаимовръзка едновременната грижа за интересите на двете страни по трудовото правоотношение. Работникът и служителят, както и работодателят са двете насрещни страни в трудовото правоотношение, но тези страни са същевременно и комплицитно свързани и зависими в интересите си . Това е отразено и в разглежданите трудовоправни институти – работно време и почивка, които се явяват продължение на една обща идея – за качество на престирания труд.

Именно работната сила и нейната закрила е в сърцевината на философската идея, доразвита в правна рамка на работното време и почивката - Глава седма – Работно време и почивки (чл.136–154а) КТ, както и в някои други норми на кодекса – чл.156, т.2, чл.187, т.1 и др.. В исторически аспект работното време в България освен с ранното си законодателно уреждане може да се отнесе и към институтите, които се характеризират със стабилност в различните етапи от развитието на трудовото право. Основните моменти, които се радваха на близо половинвековна стабилност са 8 часов работен ден (установен след края на Втората световна война) и 5- дневна , 40-часова работна седмица (въведена през 70-те години) (Андреева, А.,Йолова, Г. и др., 2020) (Димитрова, 2020). Като естествено продължение на работното време, но с идеята лицето носител на работната сила да я възстанови се явява института на почивката.

Едновременно стожери и проявление на закрилната функция на трудовото право, тези два правни института са едни от най-подвластните на времето, в което живеем и на дигиталните трансформации (Андреева, А.,Йолова, Г., 2018). Въпреки нормативното им установяване и вековна нормативна история те са изправени пред съвременни предизвикателства от различно естество. Дигиталният свят трансформира не само икономическите и обществени процеси, той постави на изпитание и редица ценности и в този смисъл съвременният човек е изправен пред множество избори, които прави, за да запази баланса – на качество на живот, на баланс личен-професионален живот, на висок професионализъм и реализация в работата (Андреева, А., Йолова, Г., 2020).

Провокирани от това авторите поставят на полето на доктриналните изследвания един нетрадиционен за правната теория въпрос, а именно за потребността от качествени измерители на правото на почивка .

Работката има за цел да се изведе в общи рамки необходимостта от въвеждане на нормативни гаранции за спазване качествените аспекти на правото на почивка чрез кратко анализиране общата теория на института и неговото установяване в националното законодателство и общите европейските актове.

За постигане на заложената цел 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 за качествените аспекти на правото на почивка. Настоящият доклад е част от интердисциплинарно изследване на проблематиката, съчетаващо правни, икономически и управленски гледни точки на въпроса. Авторите предлагат един нов подход при анализа на правото на почивка, съчетавайки класическият на традиционното разбиране за индивидуалното субективно право на почивка,

респективно анализ на количествените граници установени в материалноправната уредба на трудовото законодателство с изследване на проблематиката в качествените аспекти на правото.

Докладът е съобразен с националното трудово законодателство към 20 септември 2021г.

Изложение

Правилното развитие на трудовоправните отношения, недискриминационното, коректно и надлежно упражняване на трудовите права е безусловен предикат на всяка нормално функционираща икономика (Андреева, А.Йолова, Г. и др., 2020, р. 14). В съвременното трудово право работникът или служителят повече от всякога трябва да бъде във фокуса на трудовоправните институти предвид закрилната функция на отрасъла и трансформацията на обществените отношения в хода на четвъртата индустриална революция. Неговите индивидуални трудови права се нуждаят от осъвременяване, посредством нормативно отразяване в тях на настъпилите обществени промени. Всичко това е фактор за устойчиво и правилно развитие на трудовото правоотношение, а от там и за удовлетворяване на интересите на насрещната страна – работодателя.

Законодателството регулира базисните параметри свързани с институтите работно време и почивка, но същевременно отговорност на работодателя е в качеството му на организатор и управляващ трудовия процес да внесе нужният баланс между двата института, както посредством механизма на вътрешните актове на работодателя, така и в по-широката свобода предоставена му от гл. т на корпоративната социална отговорност. На ниво държавни източници законодателят е въвел границите на работното време, които се явяват количествен измерител за максимално допустимият труд, респективно минимално определени са и параметрите на почивката в нейното видово разнообразие.

Двете страни на трудовоправната връзка имат задължения, които кореспондират при изпълнение на съдържанието на двата правни института. Доколкото работодателят има работодателска правоспособност и предоставена работодателска власт да управлява трудовият процес, той е овластен и с контролни механизми за спазването на работното време и за уплътняването му с нужното качество на престоирания труд съобразно спецификата на конкретния трудов процес. За да се обезпечи качествения аспект на работното време законодателят е предвидил комплекс от разнородни механизми сред които са – вътрешен контрол, дисциплинарна отговорност, прекратяване на трудовото правоотношение при липса на качества на работника или служителя и редица други. Същевременно при почивката работникът или служителят се откъсва за определен период от време от активната си трудова функция и именно това време му е предоставено, за да може той да си откъсне и да възстанови изразходваната в процеса работна сила. (Александров, 2015) (Александров, 2016) (Александров, 2019) (Александров, 2020). В този смисъл качествено ползване на почивката е от съществено значение, както за самият работник и служител, защото се свързва с реализацията на други лични права, така и за работодателя, който е заинтересован от това наетото от него лице да бъде в максимална степен работоспособно. Тази качествена страна на правото на почивка не е в достатъчна

степен застъпена в доктрината, нито е законово уредена на национално и международно ниво.

Същевременно съвременният дигитален свят отправя предизвикателства, както правни, така и етични и морални. Успоредно с всички ползи, в някои аспекти на труда, приемането на технологията от организациите може да бъде дехуманизиращо (Благойчева, 2020). Свързаността в мрежата обуславя зависимост, която за съжаление се отнася не само за личния живот на лицата, но се пренася и в професионален план. Неслучайно това е обект на изследване в редица актове на европейските институции и провокира някои от развитите страни за промяна в законодателството по посока обогатяване на системата от субективни трудови права. В правната теория правото на почивка се отнасят към т. нар. „съпричастни права“ (Друмева, 2014, р. 58) и в тази си роля пряко се свързва и е зависимо от социалната държава, като съответно чрез упражняването им гражданите допринасят за нейното развитие. То е основно субективно право с произведен характер, което е конституционно закрепено в текста на чл.48, ал.5 от Конституцията на Република България.

Дефинирането правото на почивка и трайното му установяване чрез механизми за нормативни гаранции следват стриктна систематика на доразвитие и надграждане в системата от международни и европейски актове. Още в Международния пакт за икономическите, социалните и културни права (отворен за подписване 1966г., влязъл в сила 3 януари 1976 г.), се акцентира на разбирането от нуждата за минимален пакет от индивидуални права на лицата по трудовите правоотношения, в това число и право на почивка, отдих, разумно ограничаване на работното време, периодически платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни. (Йолова, 2021, р. 114).

В контекста на общите европейски политики правото на почивка се въвежда като базисно, неотменимо и нормативно гарантирано право на работещите, по необходимост обаче тясно и функционално обвързано с института на работното време и установявано, съответно – гарантирано чрез количествени параметри, очертаващи границата между полагане на труда и периода на откъсване от работната среда. Така още в чл.2 на Европейска социална харта на Съвета на Европа от 3 май 1996 г., чрез общата бланка за гарантиране справедливи условия на труд се приобщават и изискванията за разумно работно време и почивка.

Правото на почивка следва доразвитието си – нормативно и чрез гарантиращи механизми, но все така на принципно ниво и в Харта на основните права на Европейския съюз (2016/С 202/02), Европейския стълб на социалните права(ЕССП), както и приложимите съгласно принципите за хармонизация и координация директиви, в частност - Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г., относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

Доразвитие по тълкувателен път на института следва и от практиката на съда на Европейския съюз, касаеща отделни аспекти по прилагане на нормите, гарантиращи правото на почивка, но отново посредством количествените критерии и чрез балансиране на рамките на престирание на работна сила, в частност - в аспекта на критериите за определяне на работното време и изискванията за количественото му измерване, дежурствата и режима на разположение, време за почивка в съответствие с установените режими за изпълнение на труда.

Качествено различни подходи в доразвитие на общите принципи, обусловени от дигитализацията на обществените процеси, включително и тези, касаещи реализиране на труда в дигитална среда са Предложение за резолюция на Европейския парламент с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)), 28.07.2020 г., касаещо изготвяне на Директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на откъсване от работната среда и последвалата я Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. Правото на откъсване от работната среда с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)). Насочена основно към работещите, използващи цифрови инструменти или ИКТ, но и с уточнението, че следва да се прилага за всички сектори, респ. за всички работници, независимо от техния статут и условията им на труд, в чл. 1 предвижда определяне на минимални изисквания с цел гарантирано упражняване на правото на откъсване от работната среда чрез нормативни изисквания за спазването му от работодателите по справедлив и прозрачен начин. Специфично е обаче, че предвидените системи от мерки за гарантиране правото на откъсване от работната среда отново касаят и акцентират на количествени параметри, в частност предвидените по чл. 4 системата за количествено измерване на работното време, респ. възможност за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички свързани с работата инструменти за мониторинг, гарантиращи физическо откъсване от трудовия процес, но не и качествени параметри за разполагаемото време за възстановяване на работната сила. В подобни насоки са и предходните директиви, включително и Директива 2003/88/ЕО относно някои аспекти на организацията на работното време, установяваща разбирането, че „всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност“, във времеви параметри, без уточняване на следващото ѝ се качествено съдържание.

Въпросът за осигуряване на качество на почивката на работниците и служителите може да се разглежда не само в контекста на неговото нормативно регулиране, но и в контекста на проявяваната социална отговорност от страна на работодателите. Всички популярни международни инициативи, стимулиращи прилагането на социално отговорни и устойчиви практики, включват въпроси относно организацията на труда и гарантирането на справедливи и честни условия на труд и почивка. Такива изисквания са заложили напр. в стандартите за сертифициране по КСО SA 8000 и ISA 26000, в принципите на Глобалния договор на ООН, на БИСС, на МФБЛ, в изискванията на Глобалната инициатива за отчитане GRI и др. (Серафимова, 2021, pp. 9-27).

Очевидно тепърва предстоящи са каквито и да е инициативи – законодателни или в рамките на индивидуалните или браншови споразумения, които следва да акцентират на нуждата от качествени показатели при упражняване правото на почивка. (Александров, 2021). Същите могат да бъдат доразвити както на ниво на рамковите споразумения, от характера на постигнатите рамкови споразумения на европейските социални партньори относно дистанционната работа (2002 г.) и цифровизацията (2020 г.), така и чрез стратегии за доразвитие на общите европейски рамки – чрез План за действие по ЕССП от естеството или в рамките на предвижданите нова стратегическа рамка за здравословни и безопасни условия на труд или инициатива за подобряване на условията на труд за работещите чрез цифрови платформи.

Заключение

Изследването на правото на почивка в неговите базисни параметри и взаимовръзка с работното време дава възможност на авторите да направят някои изводи, обобщения и препоръки:

1. Българската трудовоправна уредба на правото на почивка следва обективно протичащите обществени процеси в общественото развитие. В материалноправен аспект уредбата регламентира количествени граници на минималната почивка, но към настоящият момент е преимуществено статична,

2. Работодателят разполага с множество правни механизми за измерване на качеството на труда и уплътняването на работното време, същевременно свързаността на правните институти предполага такива качествени параметри да са възможни и измерими и при правото на почивка.

3. От решаващо значение и очевидно – предмет на нормативни предизвикателства е въвеждането на механизми, гарантиращи качествено изпълнение правото на почивка, специфицирани предвид характера на работата, начина на престирание на труда или посредством границите на очертаване на работното време.

В посочените насоки би следвало да се преодолее формалното в известна степен, количествено измерение на правото на почивка и да се очертаят насоките за неговото доразвитие в посока на една тенденция за действително и ефективно гарантиране на прокламираното действие и същност на института като механизъм за качествено възстановяване на работната сила.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. АЛЕКСАНДРОВ, А., (2015). Прекъсване на работното време с почивка за хранене.. *Труд и право*, № 7, pp. 5-11.
2. АЛЕКСАНДРОВ, А., (2016). Практически проблеми на трудовото право, свързани с работното време, почивките и отпуските. *Труд и право*, №4 , pp. 5-12.
3. АЛЕКСАНДРОВ, А.,(2019). За правото на почивка на работниците и служителите.. *Научни трудове на Института за държавата и правото*. Т. 18, С.: ИДП при БАН, , pp. 173-200.

4. АЛЕКСАНДРОВ, А., (2020). Правото на почивка на работниците и служителите – какво трябва да знаят работодателите за него.. *Труд и осигуряване №2(181)*, pp. 2-12.
5. АЛЕКСАНДРОВ, А., (2021). Нови права на работниците и служителите с „европейски“ произход, или поредни пожелателни концепции в социалната сфера.. *Труд и право, №9*, pp. 5-12.
6. АНДРЕЕВА, А.,ЙОЛОВА, Г. и др., (2020). *Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя)*.. Варна: Наука и икономика.
7. АНДРЕЕВА, А., ЙОЛОВА, Г., (2020). *Правни аспекти на баланса между личен и професионален живот. Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г.*.. Варна, Наука и икономика.
8. АНДРЕЕВА, А.,ЙОЛОВА, Г., (2018) *Правен режим на почивките и отпуските: Теоретични и практически аспекти*.. Варна: Наука и икономика.
9. БАНОВ, Х., (2020) Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. От: *Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника и служителя)*. Варна: Наука и икономика, pp. 59-83.
10. БЛАГОЙЧЕВА, ХР. (2020). Корпоративната социална отговорност в света на цифровите технологии. Управление на човешките ресурси в ерата на дигиталните предизвикателства: Сборник с доклади от Международната научно-практическа конференция, посветена на 100 – годишнината на Икономически университет – Варна, Варна: Наука и икономика, 54-60.
11. ДИМИТРОВА, Д., (2020) *По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. Правото и бизнесът в съвременното общество : Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г.* Варна, Наука и икономика.
12. ДРУМЕВА, Е., (2014) *Трудовите права с основни права. Сб.Юбилеен сборник посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н Васил Мръчков*.. София, ИК „Труд и право“.
13. ЙОЛОВА, Г., (2021) Тенденции за защита правото на почивка при договора за работа от разстояние.. *Известия на Икономически университет - Варна*, 65(1), p. 114.
14. РАДОИЛСКИ, Л., *Трудово право - историческо развитие*. София:
15. СЕРАФИМОВА, Д., (2021) Корпоративна социална отговорност – тенденции и иновативни практики на пазара на труда и в сектора на висшето образование.. *Известия на Икономически университет - Варна*, 65(1), pp. 9-27.