



Munich Personal RePEc Archive

**Employment and social security aspects  
of platform working – challenges and  
possible legislative solutions**

Andreeva, Andriyana and Yolova, Galina

2022

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/116282/>  
MPRA Paper No. 116282, posted 11 Feb 2023 18:29 UTC

# ТРУДОВО И ОСИГУРИТЕЛНОПРАВНИ АСПЕКТИ НА РАБОТАТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМА – ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И ВЪЗМОЖНИ ЗАКОНОДАТЕЛНИ РЕШЕНИЯ

Андриана Андреева<sup>1</sup>, Галина Йолова<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Доцент, д-р в катедра „Правни науки“, Икономически университет, Варна, България.

*E-mail:* a.andreeva@ue-varna.bg

<sup>2</sup> Доцент, д-р в катедра „Правни науки“, Икономически университет, Варна, България.

*E-mail:* ina\_yolova@ue-varna.bg

## РЕЗИЮМЕ

**JEL:** K31

**Получена:**  
13-11-2022

**Приета:** 20-12-2022

**Публикувана:**  
30-12-2022

**Copyright:** © 2022  
Андреева, А.,  
Йолова, Г.

**Предоставя се за  
възможно  
публикуване в  
свободен достъп при  
условията и по реда  
на Creative  
Commons  
Attribution (CC BY)  
license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).**

В статията се изследва проблематика, свързана с полагането на труд през платформи. В ерата на дигитализацията полагането на труд, респективно трудовото и осигурително законодателство претърпяват трансформация, която засяга както основни правни институти, така и правни принципи и права. В тази връзка авторите поставят на полето на правната доктрина някои въпроси, свързани с различни аспекти на проблематиката – полагане на труд през платформа. От една страна се изследват въпросите свързани с трудовоправната страна, като правен статут на работещите през платформа и защита на техните трудови права, както и хипотези на отговорност. От друга страна се анализират въпроси от гледна точка на осигурителното право като социална закрила. В изследването се застъпва тезата за необходимост от промени на законодателството, както на европейско ниво с оглед на регулиране на процеса в рамките на ЕС, така и свързано с това национално актуализиране на нормите. В статията се преплитат две взаимосвързани гледни точки, анализиращи полагането на труд през платформа, през призмата на трудово и осигурителноправната нормативна уредба. На база на извършеният анализ се правят изводи, целящи да обобщат основните предизвикателства и се отправят препоръки за усъвършенстване на правната уредба. За постигане на изследователската цел са използвани традиционни за правните изследвания методи, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

**Ключови думи:** *работа през платформа, трудовоправен статут на работещите, автоматизирани системи.*

**Цитиране:** Андреева, А., Йолова, Г. (2022) Трудово и осигурителноправни аспекти на работата през платформа - предизвикателства и възможни законодателни решения. Списание „Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies“, Сдружение „Креативно пространство“, 2, pp. 35 – 52.

## ВЪВЕДЕНИЕ

Дигитализацията като процес коренно променя обществените отношения, както и самите субекти, участващи в тях. Пазарът на труда не остана незасегнат от процеса, напротив, полагаането на труд се трансформира, като в началния етап това се отрази върху вътрешната организация, преминавайки през нови гъвкави форми на труд, включване на актуални форми на контрол върху процеса, участие на изкуствен интелект (ИИ), работа през платформи и много други. Наред с безспорните позитиви на дигиталната ера, тя поставя и множество въпроси от етично и правно естество, поражда нов вид нарушения и изисква адаптиране на традиционните средства за защита на правата и механизмите за уреждане на конфликти към новата дигитална реалност. Вече е факт „Икономика основана на платформите“, като предизвикателствата свързани с нея са както от правно, така и от етично естество. Възходът на цифровите платформи генерира несигурност в прилагането на трудовото и социалноосигурителното законодателство, поради размиването на традиционните представи за работодател и работник (Blagoysheva, 2021; Aleksandrov, 2022).

От гледна точка на нормативната уредба регламентираща правото на труд, предизвикателствата са в няколко посоки. **На първо място**, да се дефинира правилно трудовоправния статус на работещите през платформа, както и определяне на статута „работодател“ на самите цифрови трудови платформи. Тези две понятия са основополагащи за трудовото право, респективно те са обект на законодателна уредба на национално и международно ниво. В процеса на възникване и развитие на трудовото право като правен отрасъл те са били обект на еволюция, следвайки тенденциите от икономическо и политическо естество. Страните в трудовоправната връзка традиционно се свързват с познатите на правото субекти – физически лица (ФЛ) и юридически лица (ЮЛ). Четвъртата индустриална революция обаче постави света пред невиждани дотогава предизвикателства, при които традиционните правни институти и норми се оказаха неподготвени и несъответстващи на реалните обществени процеси. Това в пълна степен е относимо и към традиционните институти на трудовото право (Banov, 2020c; Banov, 2020d). В правната теория вече се говори за признаване на качеството работник, както и за споделяне на работодателска власт на ИИ.

**На второ място** стоят въпросите с условията на труд и свързани с това спорове, касаещи защита на нарушени трудови и осигурителни права. До 2021 г. са издадени

повече от 100 съдебни решения и 15 административни решения относно трудовия статут на хората, работещи чрез платформи в Европейски съюз (ЕС).

**На трето, но не и последно място** са въпросите касаещи колективни права, съответно колективно договаряне.

В контекста на това **актуалността на тематиката за работа през платформи** е безспорна, както от научна, така и от практическа гледна точка. Нейното изследване тепърва ще предизвиква интереса на изследователите в различни сфери, предвид комплицитното преплитане на материалноправни и процесуални въпроси от правна, икономическа, психологическа и друга гл. точка.

**Цел на настоящата разработка** е да се изследват и поставят на полето на правните дебати редица въпроси, свързани с различни аспекти на проблематиката – полагане на труд през платформа. **От една страна** се изследват въпросите свързани с трудовоправната уредба, като правен статут на работещите през платформа и защита на техните трудови права, както и хипотези на отговорност. **От друга страна** се анализират въпроси от гл. точка на съответната им, към момента все още неконкретизирана осигурителноправна закрила, която следва да бъде изградена така, че да съответства на престирането на труда при спазване на принципите на равнопоставеност и недискриминационен достъп.

В изследването се преплитат две взаимосвързани гледни точки, анализиращи полагането на труд през платформи през призмата на трудовоправната и осигурителноправна уредба. На база на извършения анализ се правят изводи и се отправят препоръки.

Статията е съобразена с националното законодателство към 15 януари 2023 г.

## МЕТОДОЛОГИЯ

---

В материала се използват традиционни за правните изследвания **методи**, като нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция.

### 1. ТРУДОВОПРАВНИ АСПЕКТИ НА РАБОТА ПРЕЗ ПЛАТФОРМИ

Предоставянето на работната сила и стремежа за закрила на труда е в основата на възникването и развитието на трудовото законодателство в световен мащаб. Преминавайки през различни исторически периоди и най-вече индустриалните революции трудовите отношения са се променяли и еволюирали, респективно на това се

е трансформирала и трудовоправната уредба, създавайки правни принципи, институти и механизми на закрила съответстващи на периода (Banov, 2020a; Dimitrova, 2021; Dimitrova, 2022). В съвременния етап Четвъртата индустриална революция постави нормотвореца в международен и национален план пред нови предизвикателства, които се развиват с темпове, изпреварващи нормотворческия процес. Именно това провокира и потребността от включването на науката, която да изследва процесите и предложи иновативни решения, изпреварващи развитието на отношенията при предоставянето на работната сила.

В настоящата разработка авторите нямат претенции за изчерпателност и всеобхватност по въпросите, като основната идея е да се повдигнат на полето на научните дебати основни въпроси, излизащи извън традиционната и урегулирана рамка на трудовоправни понятия. Респективно на това да се предложат възможни решения, които да подпомогнат както практически хипотези по уреждане на правни спорове или възникнали казуси, така и да послужат при бъдеща законодателна корекция.

За да сме максимално коректни следва да заложим и предметните ограничения. Ще бъдат представени предизвикателства при работа през платформа, като основните изследвания са на база на актове на ЕС, съответно българското законодателство.

Основаната на платформи икономика се развива въпреки неясната правна уредба на отношенията. В трудовоправен аспект основните моменти могат да се представят по следния начин.

На първо място полагането на труд следва да бъде поставено при равни условия, независимо от това дали се полага през платформа или в предприятието на работодателя. Това изглежда реално невъзможно по ред причини, вкл. и за самите участници в правните връзки. В традиционните трудови правоотношения страните са ясно определени в трудовото право – това са работника или служителя и работодателя. За разлика от тях при полагане на труд през платформа се поставя въпросът – какъв е правния статус на работещите през платформа и съответно могат ли да се считат за работодатели платформите? Това е изключително важен въпрос, тъй като днес над 28 милиона души в ЕС работят през цифрови трудови платформи. През 2025 г. този брой се очаква да достигне 43 милиона души. Условието на работа в цифровите трудови платформи до голяма степен се регулират от споразумения за услуги, които се определят едностранно от платформите (например заплащане, работно време, обем от дейности,

право за използване на данни и т.н.). Съвсем малка част от работещите са директно наети от работодатели (най-често за дейности по изграждане или поддържане на самата платформа) (Yolova, Andreeva, Vlagoycheva, Dimitrova, Nedyalkova, Bogdanov, 2022). По-голямата част от хората, работещи през платформи, са самостоятелно заети. Това е предпочитана практика от платформите, тъй като по този начин те си спестяват всички допълнителни разходи по осигуряване на условия на труд, социални осигуровки и други социални плащания. Още през 2021 г. проучване на Европейската комисия отчете, че над 90% от цифровите трудови платформи в ЕС категоризират хората, работещи през тях, като самостоятелно заети лица. Счита се, че 22,5 милиона души са категоризирани правилно или като работници, или като самостоятелно заети лица, а 5,5 милиона от тях вероятно са категоризирани неправилно и то като самостоятелно заети лица. Въпросът за значението и ефективността на работниците/служителите е изследван и от други аспекти. Изследователите (Nedyalkova, Dimitrova, Bogdanov, 2022) достигат до извода, че работният ресурс е основен фактор за постигането на желаните норми на производителността на труда. Когато предприятието не разполага с необходимия ресурс, не са подбрани правилните екипи за работа, не е извършен правилен подбор на персонала – в тези случаи не могат да бъдат постигнати целите на предприятието. Поради това от съществено значение е чрез трудовите платформи да се облекчи процесът до наемането на работен ресурс от една страна, а от друга страна – правилно да се избере съответния трудов ресурс за нуждите на съответното предприятие. Освен процесите по набор и подбор на персонала, работата през платформи повдига и други въпроси, отнасящи се напр. до компетенциите, необходими на наетите лица и на мениджърите за ефективно изпълнение на задачите, респ. за управление на екипите (Serafimova, 2021), както и за подходящите форми за възлагане на задачите, за упражняване на контрол, за мотивация на сътрудниците при работа чрез платформи.

Тези въпроси са определящи с оглед на последващите взаимоотношения, както и с оглед на постигането на целта да се подобрят условията на труд през платформи. Безспорно работата през платформи е иновативна и предлага гъвкави форми, които са съчетание на дигитализация и традиционализъм, на трудовоправни и търговски отношения. Това следва да се развива и подкрепя, но същевременно правото трябва да адаптира нормите на съответните законодателства по начин, гарантиращ спазването на правата на участващите в процесите физически и юридически лица.

На ниво ЕС е разработен проект на Директива на Европейския парламент и на Съвета за подобряване на условията на труд при работа на платформа, обхващащ както материалноправни, така и процесуални аспекти на работа през платформи. В настоящата разработка ще се спрем на някои от предложенията. Проекта предвижда правна презумпция за съществуването на трудово правоотношение между платформата за цифрова заетост и лицето, което извършва работа в платформата, ако платформата за дигитален труд контролира определени елементи от извършването на работата. Всяка страна членка следва в националното си законодателство да предвиди норми и механизми, гарантиращи приложението на презумпцията в рамките на съдебни и административни производства, както и прилагането и от местните контролни органи.

Прилагането на презумпцията за съществуване на трудово правоотношение се позовава на критерии, показващи контрол от страна на цифровата платформа над извършваната работа. Минимално необходими са два показателя, за да се направи такъв извод, респективно да се позовем на презумпцията. С оглед ефективното прилагане на правната презумпция е необходимо разработването на подкрепящи мерки от държавите членки, които да информират обществеността, да разработят подходящи мерки и респективно да разширят контролните правомощия на местните органи в тази посока.

Предвижда се правната презумпция да има действие занапред, като обратното ѝ действие се изключва с оглед създаването на правна сигурност и стабилност в отношенията между страните. Чл. 5 от проекта на Директива предвижда оборимост на презумпцията, като тежестта на доказване, че не е налице трудово правоотношение, се носи от цифровата платформа. Считаме това за правилно предвид възлагане на тежестта за оборване на „по-силната“ страна. Традиционно работникът или служителят се счита за по-слабата икономически страна и именно с оглед на това традиционно трудовоправно виждане е и въведената презумпция, респективно възложената тежест при нейното оборване е да се докаже, че въпросното договорно отношение в действителност не е "трудово правоотношение" в съответствие с определението, което е в сила в държавата членка.

В проекта на Директива в чл. 6 са предвидени норми за прозрачност на автоматизираните системи за наблюдение и вземане на решения, и тяхното използване. Въвежда се задължение за платформите за цифров труд да информират работниците на платформата за използването и основните характеристики на автоматизираните системи

за наблюдение, които се използват за наблюдение, надзор или оценка изпълнението работата на работниците в платформата чрез електронни средства и автоматизирани системи за вземане на решения, които се използват за вземане или подпомагане на решения, значително засягащи условията на труд на платформените работници. Целта на тази норма е да се даде възможност от една страна работниците чрез техните представители да бъдат информирани за категориите действия, които се наблюдават, контролират и оценяват (включително от клиенти) и основните параметри, които тези системи вземат предвид за вземане на автоматични решения. От друга страна, с такава информация трябва да разполагат и контролните органи с оглед изпълнение на техните функции по спазване на трудовото законодателство.

Не на последно място проекто-директивата урежда и защита на личните данни на лицата, работещи през платформи. Целта на правото на защита на личните данни е да се повиши ефективността на прилагане на правото на неприкосновеност на личността и личния живот, както и да се осигури защита, когато правата на личността са застрашени в информационното общество (Mateeva, 2021). Администраторът следва да обработва само тези данни, които са от решаващо значение за постигане на съответната цел и без които нейното реализиране е невъзможно (Mateeva, 2020). Те са сведени до минимума необходим за обслужване на трудовото правоотношение, а именно цифровите платформи за труд не трябва да обработват никакви лични данни за работниците на платформата, които не са неразривно свързани с и строго необходими за изпълнението на техния договор. Извън тази категория остават данните: за частни разговори, за здравето, психологическото или емоционалното състояние на работника на платформата и всякакви данни, докато работник на платформата не предлага или не изпълнява работа в платформата.

Друг важен момент е гарантиране на здравето – физическо и психическо на полагащите труд през платформа. За разлика от работниците и служителите в класическото трудово правоотношение, при които работодателят има основният ангажимент за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на работното място (Dimitrova, 2020), то при работа през платформи уредбата не може да вмени този директен ангажимент. Предвид вземането на решения по управлението на процеси, свързани с трудовия цикъл, от автоматизираните системи съществува риск от оказване на натиск върху полагащите труд. Именно с оглед избягването на такива ситуации и най-вече с оглед създаване на гаранции за безопасност на работещите е предвидено човешко



наблюдение на автоматизираните системи. В процеса на контрол се създават няколко групи взаимодействия, респективно зависимости. От една страна между лицата, натоварени от платформите за цифров труд с контролни функции по автоматизираните системи. От друга страна между автоматизираните системи и работещите. За да се създаде реално действаща контролна система е необходим както достатъчен човешки потенциал натоварен с тези функции, така и необходимата му квалификация (Vanov, 2020b; Vanov, 2016). Националните законодателства следва да предвидят и гаранция за закрила правата на контролиращите при отмяна на решения на автоматизираните системи.

Важен въпрос както от правна гледна точка, така и от етично естество е получаването на информация за решения взети от автоматизирани системи, с които се засягат трудови права на работещите (Aleksandrov, 2019; Aleksandrov, 2018; Aleksandrov, 2017). В класическото трудово правоотношение решенията на работодателя ФЛ или ЮЛ, касаещи осигуряването на безопасни и здравословни условия на труд, винаги се вземат от ФЛ изразяващи волята на работодателя. Съответно комуникацията и информираността на работниците може да се реализира чрез директна комуникация на ниво физически лица. За първи път при работа през платформа голяма част от трудовоправните въпроси от категорията, попадащи в традиционно признатата от правото работодателска власт, се решават от автоматизирани системи. Именно регулирането на тези процеси по наше мнение излиза от строгите юридически рамки и навлиза в територия и на етични проблеми. Взаимодействието на човек с автоматизирани системи и още повече ситуация на власт и подчинение, каквато се наблюдава в едно трудово правоотношение в неговата същинска част от съществуването, тук се поставя под контрола и властта на автоматизирани системи. Минималното, което следва да се осигури чрез правната уредба е цифровата трудова платформа да предостави на работещите възможност да обсъдят и изяснят фактите, обстоятелствата и причините за такива решения с лице за контакт в цифровата платформа за труда.

В хипотезите, при които се засяга възможността за предоставяне на труд през платформа, като решение на автоматизирана система за ограничаване, временно спиране или прекратяване на профила на работника в платформата, както и при отказ за заплащане възнаграждението за работата, извършена от работника на платформата, тогава следва да се дължи писмено изявление за причините за това.

Въпреки съществените различия между традиционно трудово правоотношение и работа през платформа, при приложението на презумпцията за трудово правоотношение следва да се правят паралели между двете правни връзки, които да са в полза на работещите. А именно достиженията на трудовото право следва да се прилагат и при трудово правоотношение през платформа. Съответно правата индивидуални и колективни на работниците и служителите да се презюмират и в хипотезите на този нов тип правна връзка. Когато работниците през платформа считат, че са нарушени техните права, те трябва да имат възможността да поискат преразглеждане на решението или обоснован отговор в рамките на определен срок. Съответно, ако се окаже, че действително се касае за нарушени трудови права да се коригира решението, или при невъзможност да се изплати обезщетение.

С оглед създаване на равнопоставеност между работодателите и най-вече третирането им по еднакъв начин от контролните органи и с оглед максимална закрила на работниците, както полагащи традиционен труд, така и работещи през платформа, е необходимо да се създадат правила за деклариране на работа през платформа. Този ангажимент вече е предвиден в проекта на Директива в нормата на чл. 11, която предвижда, че платформите за цифров труд, които са работодатели, трябва да декларират работата, извършвана от платформени работници пред компетентните органи по труда и социалната закрила на държавата членка в която се полага трудът, и да споделят съответните данни с органите, в съответствие с националните правила и процедури.

Нов момент за трудовото законодателство представлява уреждането на т.н. комуникационни канали за лицата, извършващи работа в платформа. Те са заложили в чл.15. Този член изисква цифровите платформи за труд да създават възможност за лицата, които извършват работа в платформата, да се свързват и да комуникират помежду си, както и да бъдат свързвани от представителите на лицата, извършващи работа в платформата чрез цифровите платформи за труда, цифровата инфраструктура или по подобен ефективен начин. Целта е да се осигури възможност за лицата, извършващи работа в платформата, да се опознаят и да общуват помежду си, също и с оглед защита на техните интереси, въпреки липсата на общо място на работа.

Тук може да се направи паралел и да се търсят прилики с правото на синдикално сдружаване на работниците и служителите, респективно със свързаните с него колективни трудови права. Въпреки видимите сходства не може да се направи извод за съответствие. Касае се за право, което съответства на новите реалности за полагане на

труд, опосредствани чрез технологиите, както и за включването на нов компонент в комуникацията по предоставянето на труда, а именно наличието на автоматизирани системи вземащи решения с които се засягат трудови права или се вменяват трудови задължения. Именно това са причините да говорим за възникването на едно право от ново поколение, а именно правото на комуникационни канали.

## 2. ЗА ОСИГУРИТЕЛНОПРАВНАТА ЗАКРИЛА НА РАБОТЕЩИТЕ ПРЕЗ ЦИФРОВИ ПЛАТФОРМИ

Спецификата на полагането на труда, от една страна и особеностите в качествата на работещите през цифрови платформи, от друга, безспорно поставя сериозни правни предизвикателства пред законово гарантирана осигурителноправна закрила. Неяснотата в статута на лица, следваща от различните по естеството и характера си форми на простиране на труда, често създава противоречиво тълкуване относно факта дали същите имат и следват качествата на работещи по трудови правоотношения или имат качество на самонаети и в този смисъл – самоосигуряващи се лица. Последното безспорно поражда дискусии, както относно създаване на адекватна законова рамка, така и относно социалната проблематика за прехвърляне на риска, съответно кой носи и поема социалната цена на осигурените рискове.

Анализирането им през ограничената рамка на настоящото изследване има за цел да очертае само основните параметри и насоки, следващи да намерят своето адекватно отражение в националните осигурителноправни уредби.

Най-общи насоки и принципи са дадени на нивата на международноправни актове, общи европейски политики и в някои национални осигурителноправни уредби. Прочее всички те са все още на нивата на рамкови принципи, които безспорно тепърва следва да намират своето доразвитие като трайно установена и безспорна правна систематика.

В най-общ смисъл статута и качеството на лицата в алтернативни форми на заетост и предизвикателствата, свързани с надлежното им осигурителноправно регулиране се засягат в доклад на Международната организация на труда (МОТ) от 2018 г. – Digital labour platforms and the future of work Towards decent work in the online world, в който се акцентира на спешното нормативно регулиране, което следва да е основано на

три базисни критерия за адаптиране на системите за социална защита, касаещи гарантиран достъп до социално осигуряване, а именно:

- Адаптиране на социалноосигурителните механизми за покриване на работниците във всички форми на заетост, независимо от вида на договора;
- Използване на технология за опростяване на плащанията на социалноосигурителни вноски и обезщетения;
- Установяване и укрепване на универсални, финансирани от данъците механизми за социална защита.

Същевременно в Препоръка № 198 на МОТ относно трудовото правоотношение, приета от Международната конференция на труда през м. юни 2006 г., се поставя безусловното изискване наетите на работа по трудово правоотношение, както и действително самостоятелно заетите лица, които работят чрез онлайн платформи, да разполагат с аналогични права, както и в останалата част от икономиката, и да бъдат защитени чрез участие в социалноосигурителни и здравноосигурителни схеми. При това въведено в задължение на държавите е да гарантират подходящ контрол върху сроковете и условията по трудовите правоотношения или гражданските договори за услуги, като предотвратяват злоупотреби с господстващо положение от страна на собствениците на платформите.

На нивото на общите европейски политики се въвеждат няколко основни, очертани като базисни принципни положения, касаещи гарантиране в най-общ смисъл на достъпа до социална защита и осигурителни права, като същите гравитират около идеята за равно третиране на лицата, без оглед характера на тяхната заетост. Така в Препоръката на Съвета относно достъпа до социална закрила на работниците и самостоятелно заетите лица се препоръчва на държавите членки да гарантират, че както работниците, така и самостоятелно заетите лица ще имат достъп до ефективна и адекватна социална закрила. Като обем на рисковете Препоръката посочва, че следният следва да обхваща осигурените рискове безработица, болест и здравни грижи, майчинство и бащинство, инвалидност, старост и обезщетения за преживели лица, както и обезщетения във връзка с трудови злополуки и професионални заболявания.

В доразвитие на идеята е и вече споменатото Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряването на условията на труд при работа в платформи (Brussels, 9.12.2021 COM(2021) 762 final 2021/0414 (COD), (Evropeyska komisija, 2021), предвиждащо регламентите за координация на националните

системи за социална сигурност, които се прилагат за наетите и самостоятелно заетите лица, работещи чрез платформи в трансграничен режим.

Три са основните проблеми на които следва да се акцентира при едно бъдещо законодателно регулиране.

От една страна, следва да се повдигне въпросът какъв би трябвало да е **обхватът на рисковете, следващ осигурителноправния статут на работещите през цифрови платформи и следва ли той да е един и същ предвид характера на работата и независимо от вида на договарянето.** Въпреки очертани на международно и европейско ниво общи обхвати на риска, възниква въпросът как следва да се обхване осигурително покритие на рискове като трудова злополука и професионално заболяване, в хипотези при които отсъства основен осигурител, традиционно покриващ риска за своя сметка. В този смисъл, в Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Зелена книга — Осъвременяване на трудовото право за посрещане на предизвикателствата на XXI век“, COM(2006) 708 окончателен (2007/C 175/17) (europa.eu, 2007) основателно се обръща внимание на обстоятелството, че що се отнася до „правото на участие, основните свободи, принципа на равенство и недискриминация, правото на защита срещу случайно възникнали обстоятелства като злополуки, болести, безработица и пр., очевидно е, че те по своето естество са независими от трудовия договор като основни права. Абсолютно изключено е да се помисли за тяхната квалификация като „минимални задължения“ или тяхната „гъвкавост“.“

От друга страна, не по – малко дискуссионен е въпроса **кой следва да носи цената на осигурителния случай при отсъствие на ясно дефиниран и твърде различен работодател – осигурител и следва ли да е налице солидарност при споделяне на този риск.** В тази насока е имало случай да се констатира, в Анализ на трудовоправния и осигурителен статут на лицата, наети при атипични форми на заетост на КНСБ от 2020 г., че „ определянето на (основния) работодател е ключов аспект за социалното осигуряване, за да се прецени кой е отговорен за плащането и внасянето на осигурителните вноските (финансирането), за вземане на решение за съкращаване (безработица) и при отпускане на заместване на доходите при временна неработоспособност. А това не винаги е ясно при атипичните форми на работа. Често работещият е активен на няколко платформи почти едновременно и тези платформи

може да са базирани в различни страни, което прави изключително трудно да се проследят работодателите и извършената работа.“

Същевременно при една бъдеща регулаторна уредба, както на европейско, така и на национално ниво би следвало да се акцентира на въпроса, **ако на работещите през цифрови платформи се признае качество на самоосигуряващи се лица, като какъв следва да се очертае техния осигурителноправен статут предвид и досега съществуващата разлика в обема на осигуряване на самоосигуряващите се лица.** (Yolova, 2018, Yolova, 2015, Andreeva, Yolova, 2020). Ако последните са обвързани тясно с конкретен работодател, но при самостоятелна на практика заетост, то те биха се оказали в положение на субекти извън кръга на осигурителната система, въпреки че, както се посочва в Анализ на трудовоправния и осигурителен статут на лицата, наети при атипични форми на заетост на КНСБ, те „могат да натрупат с течение на времето множество от работни задачи при различен работодател/възложител, които в съвкупност да оформят значителна основа за социална защита. Но всяко от тези задания, разглеждано като отделен елемент от множество „трудова“ отношения е твърде малко, за да се вземе предвид за целите на социалното осигуряване в класическите му форми.“

При признаване качеството им на самоосигуряващи лица очевидно е, че в обхвата на покритите по отношение на тях рискове не следва да се включат рисковете безработица, трудова злополука и професионална болест, императивно оставащи извън обхвата рискове за самоосигуряващите се лица, според разпоредбите на националната ни осигурителна система – факт, който отново е в разрез с установените препоръки на международните и европейски актове. Адекватен вариант за преодоляване на това противоречие е законодателно ограничаване на група лица, считащи се за „самостоятелно заети“, чрез добавяне на междинна категория „(независимо) заети лица“ или въвеждане на оборима презумпция за заетост. Такива разпоредби са вече факт в Обединеното кралство, където е въведена такава „междинна категория работници“, докато в Белгия и Нидерландия например се установява оборима презумпция за заетост.

Безспорно е, че изграждане на един стабилен и адекватен на новите условия осигурителноправен статут следва да бъде създаден по начин, както запазващ базисни и неотменими човешки права, така и гъвкав по отношение на новите социални реалности. В този смисъл без да се засягат и при пълно спазване принципите на солидарност, равенство и равнопоставеност, би следвало да се гарантира стабилен баланс между надлежна осигурителноправна защита на тази специална категория лица, от една страна

и от друга – синхрон с работещи финансови механизми, гарантиращи правилното ѝ прилагане.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

---

Цифровите трудови платформи имат важна роля в съвременната икономика. Те осигуряват работни места и трудова заетост, но същевременно с това условията на престирание на труд са неясни, липсват актуални трудовоправни и осигурителноправни норми, които да създават гаранции за реализиране на основни трудови и осигурителни права на работещите през платформи. В този своеобразен „бизнес модел“ има иновативност и това изисква неговото стимулиране и развитие, но наред с това следва да се създаде нужния баланс, като нормативно на европейско и национално ниво се предвиди уредба, както от гл. точка на закрила на труда, така и за създаване на равни възможности за достъп и прозрачност на условията за работа.

В резултат на проведеното изследване могат да се направят някои изводи, както и да се отправят препоръки.

**На първо място**, безспорна необходимост от обединени усилия на европейските институции, националните законодателни органи и социалните партньори за актуализиране на трудовото и осигурително законодателство с норми и институти, уреждащи работата през платформи.

**На второ място**, въвеждането на принципи за работа през платформите, явяващи се допълнение на трудовоправните принципи, като по този начин ще се създаде базисна основа за развитие правата на тази категория работещи.

**На трето място**, разработване на механизми за надзор на платформите и вменяване на нови правомощия на контролните органи. Контролът върху трудовите правоотношения през платформи следва да се регламентира в няколко посоки: ясни правила за контрола и вземането на решения от страна на автоматизираните системи над работещите; въвеждането на контрол с включването на човешки ресурси над автоматизираните системи и институционален контрол на европейско и национално ниво за спазване на трудовото законодателство и правата на работещите.

**На четвърто място**, спешно урегулиране на осигурителноправния статут на работещите през цифрови платформи лица чрез стабилно установяване обема осигурени

рискове, ангажименти и механизми за поемане цената на осигурителния случай и гарантиране на недискриминационни и равнодостъпни условия до социално осигуряване.

Обединените усилия на законодателните отрани на ЕС, държавите членки и социалните партньори ще доведат до повишаване на правната сигурност на платформите, намаляване на съдебните спорове, подобряване на условията на труд през платформи.

### Бележка

Представените в статията резултати са постигнати чрез проведено проучване, реализирано от членове на екипа по проект № КП-06-Н45/1 „Дигитализация и дигитални компетентности – тенденции и иновативни практики във висшето образование и пазара на труда“, финансиран от фонд „Научни изследвания“.

### REFERENCES

1. Aleksandrov, A. (2017) Kakvo shte se promeni s Obshtia reglament za zashtita na lichnite dannii (Reglament (ES) 2016/679). *Sobstvenost i pravo, IK Trud i pravo*, 1, pp. 70-77.
2. Aleksandrov, A. (2018) Obshtiyat reglament za zashtita na lichnite dannii v ES: novi iziskvania i predizvikatelstva za rabotodatelite. *Sbornik dokladi ot Yubileyna mezhdunarodna nauchna konferentsia na tema "Rolyata i znachenieto na mezhdunarodnoto i nadnatsionalnoto pravo v savremennia svyat"*. Sofia: UNSS.
3. Aleksandrov, A. (2019) Tehnicheski sposobi za kontrol na personala prez prizmata na zashtitata na lichnite dannii i neprikosnovenostta na rabotnoto myasto. *Trud i osiguryavane*, 186(1), pp. 12-18.
4. Aleksandrov, A. (2022) Problemi na trudovite otnoshenia v usloviyata na obyaveno izvanredno polozhenie ili obyavena izvanredna epidemichna obstanovka. *Sofia*, pp. 50-120.
5. Andreeva, A., Yolova, G. (2020) *Trudovo i osiguritelno pravo*. 2. prerab. i dop. izd. Varna: Nauka i ikonomika.
6. Banov, H. (2016) Evropa 2020 i trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota. *Pravna misal*, 4, pp. 47-64.
7. Banov, H. (2020a) Istorichesko razvitie na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto pravo. *Ot: Zashtita za individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya)*. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 59-83.



8. Banov, H. (2020b) Trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. Sofia: Nova zvezda.
9. Banov, H. (2020c) Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie (chast II). Obshtestvo i pravo, 5, pp. 70-86.
10. Banov, H. (2020d) Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie. Obshtestvo i pravo, 4, pp. 17-31.
11. Blagoycheva, H. (2021) Sotsialnoto osiguryavane v tsifrovata ikonomika – predizvikatelstva i vazmozhnosti. Investitsii v badeshteto – 2021 (COVID-19 i razvitiето na ikonomikata) = Investments in the Future – 2021 (Economy Development in the Terms of COVID-19): Trinadeseta nauchno-pril. Varna, NTS – Varna.
12. Dimitrova, D. (2020) Bezopasnite i zdravoslovni uslovia na trud – angazhiment na rabotodatelya i kontrol za spazvane. Ikonomicheskata nauka, obrazovanie i realna ikonomika: razvitie i vzaimodeystvia v digitalnata epoha. Varna , Nauka i ikonomika. 4, 2020, pp. 219-230.
13. Dimitrova, D. (2021) Istoricheski traditsii na kontrola za spazvane na trudovoto zakonodatelstvo. De jure, Veliko Tarnovo: VTU Sv. Sv. Kiril i Metodiy, 23(2), pp. 192-202.
14. Dimitrova, D. (2022) Current Trends in the Field of Control over Compliance with Labour Legislation, Economics and Computer Science, 8(1), pp. 14-20.
15. Europa.eu. (2007) Stanovishte na Evropeyskia ikonomicheski i sotsialen komitet ot nosno "Zelena kniga – Osavremenyavane na trudovoto pravo za posreshtane na predizvikatelstvata na XXI vek" COM(2006) 708 okonchatelen (2007/C 175/17), Available at: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:175:0065:0073:BG:PDF>, (Accessed 16 December 2022).
16. Evropeyska komisia. (2021) Vaprosi i otgovori: Podobryavane na usloviyata na trud pri rabotata prez platforma. Bryuksel, 9 dekemvri 2021. Available at: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/qanda\\_21\\_6606](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/bg/qanda_21_6606), (Accessed 16 December 2022).
17. Mateeva, Z. (2020) Principles of Personal Data Protection. Audit , Audit 28, pp. 95-104.
18. Mateeva, Zh. (2021) Sashtnost na pravoto na zashtita na lichnite danni. Sbornik s dokladi "Zashtita na lichnite danni i digitalizatsiyata - predizvikatelstva i perspektivi". Varna, Nauka i ikonomika, pp. 96-105.
19. Nedyalkova, P., Dimitrova, D., Bogdanov, H. (2022) New Features in the Bulgarian Legal Framework and Financial Control Practice for Compliance with Labour Legislation in the

- Age of Globalization, In: Redefining Global Economic Thinking for the Welfare of Society. Hershey, Pennsylvania, USA: IGI Global Publ., pp. 33-56.
20. Serafimova, D. (2021) Korporativna sotsialna otgovornost - tendentsii i inovativni praktiki na pazara na truda i v sektora na vissheto obrazovanie. Izvestia. Spisanie na Ikonomicheski universitet - Varna, 65(1), pp. 9-27.
21. Yolova, G. (2015) Spetsifiki v ustanovyavaneto na osigurenite litsa predvid haraktera na trudovata zaetost. Ikonomikata v promenyashtia se svyat: natsionalni, regionalni i globalni izmerenia : Sb. dokl. ot mezhdunar. nauch. konf., Varna: Nauka i ikonomika.
22. Yolova, G. (2018) Zakonodatelni tendentsii pri ustanovyavane grupite osigureni litsa. Izvestia na Sayuza na uchenite - Varna. Ser. Humanitarni nauki, 1, pp. 22-26.
23. Yolova, G., Andreeva, A., Blagoycheva, H., Dimitrova, D., Nedyalkova, P., Bogdanov, H. (2022) Pravni i ikonomicheski aspekti na darzhavnia kontrol za spazvane na trudovoto zakonodatelstvo, Varna: Nauka i ikonomika.

## EMPLOYMENT AND SOCIAL SECURITY ASPECTS OF PLATFORM WORKING – CHALLENGES AND POSSIBLE LEGISLATIVE SOLUTIONS

Andriyana Andreeva, Galina Yolova

### ABSTRACT

This paper examines issues related to labouring across platforms. In the era of digitalization, the employment, respectively the labour and social security legislation undergoes a transformation that affects both basic legal institutes and legal principles and rights. In this regard, the authors bring to the field of legal doctrine some questions related to different aspects of the issue - employment through a platform. On the one hand, the issues related to the labour law side, such as the legal status of the workers through the platform and the protection of their labour rights, as well as hypotheses of liability are examined. On the other hand, issues from the point of view of social security law are analyzed, such as social protection. The study advocates the need for a change in legislation, both at the European level in order to regulate the process within the EU, and a related national update of the norms.

The article interweaves two interrelated perspectives, analysing platform work through the prism of labour and social security legislation. Based on the analysis, conclusions are drawn to summarize the main challenges and recommendations for improving the legal framework are made. Traditional legal research methods such as normative, comparative law, induction and deduction were used to achieve the research objective.

**Keywords:** *working through a platform, employment status of employees, automated systems*