



Munich Personal RePEc Archive

**On certain issues concerning the  
information of workers and employees at  
the start and during the duration of the  
employment relationship**

Andreeva, Andriyana

University of Economics – Varna

2023

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/116590/>  
MPRA Paper No. 116590, posted 06 Mar 2023 05:56 UTC

**ПО НЯКОИ ВЪПРОСИ ЗА ИНФОРМИРАНОСТТА  
НА РАБОТНИЦИТЕ И СЛУЖИТЕЛИТЕ  
ПРИ ВЪЗНИКВАНЕТО И ПО ВРЕМЕ НА ДЕЙСТВИЕТО  
НА ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ**

*Доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна,  
Катедра „Правни науки“*

**ON CERTAIN ISSUES CONCERNING THE INFORMATION  
OF WORKERS AND EMPLOYEES AT THE START  
AND DURING THE DURATION OF THE EMPLOYMENT  
RELATIONSHIP**

*Assoc. Prof. Andriyana Andreeva, PhD  
University of Economics – Varna,  
Department of Legal Studies*

**Резюме:** *В настоящата работа се поставят някои актуални въпроси, свързани с информираността на работниците и служителите при възникването и по време на действието на трудовите правоотношения. Тематиката за информираността се свързва както с въпроса за защита правата на работниците и служителите, така и с последните изменения в Кодекса на труда. В резултат на анализа са направени изводи и обобщения с теоретична и практическа значимост.*

**Ключови думи:** *трудови правоотношения, информираност, права на работниците и служителите*

**Abstract:** *This paper raises some topical issues related to employee information at the beginning and during the term of employment relationships. The issue of information is related to the protection of employees' rights as well as to recent amendments to the Labour Code. As a result of the analysis, conclusions and summaries of theoretical and practical significance are drawn.*

**Keywords:** *labour relations, information, employees' rights*

**Doi:** <https://doi.org/10.36997/LBCS2022.11>

## Увод

В динамиката на съвременното общество пазарите на труда реагират с бърза промяна, съответстваща на новите обществени реалности. Гъвкави форми на заетост изместват традиционната, дигитализацията обуславя различен начин на престирание на труда от традиционно познатите (Ченгелова, Е., Ангелова, М. (2021)), респективно възникват нови ангажименти на страните по трудовоправната връзка. Необходимостта от гъвкавост и на двете страни в трудовото правоотношение се оказва необходима в резултат на допълващото действие на глобализацията, технологичното развитие и пандемията (Иванова 2020). Трудовото законодателство е призвано да реализира закрилна роля спрямо икономически по-слабата страна – работника или служителя, и това предполага непрекъсната актуализация на разпоредбите с цел адекватността им спрямо съвременните обществени отношения (Димитрова 2020). Правните норми трябва да са такива, че да осигуряват качество на работните места и сигурност, свързана с реалната възможност работниците да са информирани за условията на труд. В принцип №7 от Европейския стълб на социалните права се предвижда, че работниците имат право да бъдат информирани писмено при наемането на работа за своите права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения, включително за изпитателния срок; че преди уволнение работниците имат право да бъдат информирани за причините и да получат предизвестие в разумен срок; и че те имат право на достъп до ефективно и безпристрастно разрешаване на спорове и, в случай на неоснователно уволнение, правото на правна защита, включително подходящо обезщетение. Европейските ценности в тази посока са заложили и в член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз, съгласно който всеки работник има право на условия на труд, които опазват неговото здраве и сигурност и зачитат достойнството му.

Дълбоките обществени промени се отразяват и видоизменят пазарите на труда. Фактори, като цифровизация, пандемия, демографски (Банов 2018а) и др. доведоха до трансформация в традиционните форми на труд, стимулираха гъвкавост в отношенията между страните в трудовоправните отношения, подпомогнаха навлизането на иновациите в пазарите на труда, но същевременно създадоха и несигурност у някои работници и служители, липса на гаранции за ре-

ализация на техните права, „затъмнение“ спрямо промени, налагани в условията на труд от работодателите. Всичко това изисква и налага трудовоправните норми както на европейско, така и на национално ниво да се изменят с темп и по начин, който да гарантира своевременност и пълнота на информацията, свързана с условията, при които се престира трудът.

Страните по трудовоправната връзка разполагат с набор от права и задължения, които са сърцевината на техните отношения, те изпълват трудовото правоотношение, но както то е подвластно на промените на времето, така правата също търпят своята еволюция (Димитрова 2021). Трудовите права и защитата се разширяват и актуализират, за да се адаптират към новия свят на труда (Банов и др. 2020а). В динамиката на законодателството и предвид действието на множество външни фактори с огромен потенциал да променят обществените отношения в различни посоки (като дигитализацията и глобализацията) интерес представлява въпросът за правната сигурност. Съвременното обществено развитие изисква разнообразяване и актуализиране на субективните права. **Можем да заключим**, че процесът на субективизиране на обективното право се изразява в регламентирането на нови по вид и съдържание права, които съответстват на динамиката в развитието на обществото. Според други изследователи, проблемите в трудовоправната връзка се проявяват и се открояват чрез прилагания вътрешен контрол от страна на работодателите, слабият контрол или липсата на такъв е доказателство, че има проблеми при прилагането на трудовоправните норми (Nedyalkova, Dimitrova, Bogdanov 2022).

В националното българско законодателство още в началото на XXI век нормативно е заложено коя информация следва да се предостави на работника или служителя. Тя се свързва, от една страна, с етапа на възникване на трудовоправната връзка между страните, като към този момент е решаваща за формиране на решението на лицето за предоставяне на работната му сила за осъществяване на конкретната трудова функция при точно определения работодател, както и за коректно и качествено изпълнение на трудовите му функции още в началния момент на функциониране на трудовоправната връзка. На следващо място информация се дължи и при съществуването на трудовото правоотношение. За първи път текстът е въведен през 2001 г. със съответни изменения през 2004 г. и 2006 г. в чл. 66 и чл. 127,

ал. 1 от КТ. Въвеждайки задължението на работодателя да информира работниците и служителите с това се разширяват и субективните права на работниците, както и им се гарантира реалното приложение и закрила спрямо други субективни трудови права, които те могат да реализират, имайки нужната и своевременна информация. Българският законодател традиционно следва международните тенденции и изискванията на международните актове. В първоначалните си редакции текстовете на КТ транспонират Директива 91/533/ЕИО на Съвета от 14 октомври 1991 г. относно задължението на работодателя да информира работниците или служителите за условията на трудовия договор или на трудовото правоотношение (Директива 91/533/ЕИО) и Европейската социална харта.

Спазването на индивидуалните трудови права на работниците и служителите е базисен момент в организацията на всяка коректна институция (Андреева и др. 2020). Но промените на пазара на труда водят до промени и в тези субективни права. Новите форми на труд в условията на дигитална среда са свързани с по-голяма гъвкавост, но носят и редица рискове. Това предопределя потребността от информираност на работниците в по-голяма степен. Прозрачни и предвидими условия на труд обуславят промяна в законодателството на европейско ниво и приемане на Директива 2019/1152/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (Директива 2019/1152/ЕС), с която е отменена и Директива 91/533/ЕИО. Респективно за страните членки възниква ангажимент да осигурят съответствие на националните си законодателства с нормите на директивата.

**Актуалността на избраната тема** се свързва, от една страна, с потребността от информация за елементите на трудовото правоотношение, която да осигурява сигурност на работниците и служителите при новите гъвкави форми на труд. От друга страна, българският законодател е отговорил на това с изм. и доп. в КТ, с което осигурява транспониране на европейските норми.

**Научната цел** на настоящата работа е да се поставят на полето на доктриналните дебати въпроси, свързани с информираността на работниците и служителите при възникването, съответно при действието на трудовото правоотношение. В резултат на анализа са направени изводи и обобщения и конкретни предложения.

Изследването е съобразено с актуалното законодателство към 10 октомври 2022г.

Материалът не претендира за изчерпателност по тематиката, а само за поставяне на полето на доктриналните дебати на някои аспекти от актуалния въпрос, свързан с информираността на работниците и служителите в контекста на европейските актове и последните законодателни промени в българското трудово право.

## **Изложение**

С Директива 2019/1152/ЕС са допълнени елементите на трудовото правоотношение, за които работниците и служителите трябва да получат информация в писмена форма от работодателя. С Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд работниците в ЕС имат право на информация, която в максимална степен им гарантира сигурност и качество на работното място. Може да се заключи, че нормите на Директивата им осигуряват право на информация в следните основни аспекти. На първо място, по-широкообхватна информация, касаеща елементите на трудовоправната връзка, която следва да бъде получена на етап възникване на връзката, респективно съществуване на правоотношението. С оглед на стабилност и сигурност за реализиране на това право изискуемата форма е писмена. На второ място, информиране предварително в разумен срок кога трябва да бъде свършена работата. На трето място, да бъдат информирани за безплатно задължително обучение, свързано с работата, когато работодателят е длъжен да осигури такова обучение (Банов 2020b; Банов 2016; Банов 2018b; Банов 2017a).

В този смисъл Директивата е от полза и за двете страни по трудовоправната връзка. За работниците и служителите, т.к. в динамиката на пазара на труда им осигурява необходимото ниво на информираност и по-висока възприемана привлекателност на съответното работно място (Ченгелова, Е., Петранов, Ст., Ангелова, М. (2017). Съответно обаче тя е от полза и за работодателите, като намалява административните пречки пред тях, например давайки възможност за предоставяне на информация по електронен път, и създава еднакви условия на конкуренция между работодателите в ЕС.

С цел насърчаване на сигурността и предвидимостта на трудовото правоотношение, като се запази неговата гъвкавост и се гаран-

тират трудовите и осигурителните права, българският законодател извърши изм. и доп. в КТ. Конкретните предложения са:

Изменена беше разпоредбата на чл. 66, ал. 5 (изм. ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 01.08.2022 г.). При всяко изменение на трудовото правоотношение работодателят е длъжен най-късно до влизането в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени.

С изменението в тази норма се регламентира задължение за работодателя да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени. В предходната редакция на текста задължението на работодателя беше това да бъде направено при първа възможност или най-късно до един месец след влизането в сила на изменението. Безспорно в новата редакция се засилва сигурността за работника и служителя, но пък за сметка на това работодателите се ангажират за информиране на работниците в по-кратки срокове. Идеята на законодателя е по този начин работникът да бъде своевременно информиран с оглед на това да може да защити правата си, ако промяната не е благоприятна за него. Не на последно място трябва да се има предвид равнопоставеността на страните в трудовоправната връзка, която предполага работникът или служителят, въпреки спецификата и подчинеността, в която се намира при действащо трудово правоотношение, да има правото да е запознат с условията на труд. Колкото по-рано бъде информиран толкова по-прозрачни са отношенията между страните, респективно намалява потенциалният риск от бъдещи трудови спорове.

Кореспондиращо с това е и изменението в чл. 127, ал. 1 КТ, съответно в текстовете на:

➤ т. 5 указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с правилата за вътрешния трудов ред, с вътрешните правила за работната заплата и с правилата за здравословни и безопасни условия на труд;

➤ т. 6 информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на този кодекс (Банов 2021).

Следва да е възможно информацията относно процедурата, която трябва да се спазва от работодателя и от работника в случай на прекратяване на тяхното трудово правоотношение, да включва край-

ния срок за предявяване на иск за оспорване на уволнението.

➤ т. 7. информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения (Банов 2017b).

Директива 2019/1152/ЕС предвижда, че следва да е възможно информацията за правото на обучение, която се предоставя от работодателя, да бъде във вид на информация, включваща броя на евантуалните дни за обучение, на които работникът има право годишно, и информация за цялостната политика на работодателя в областта на обучението (Банов 2018с). Българският законодател в т. 7 създава правната рамка на ниво държавен източник, като всеки работодател с вътрешните си актове ще има възможност да уреди начина и обема на информацията, която трябва да се предоставя на работниците и служителите. Това ще даде гъвкавост за работодателите и ще съобрази спецификата на тяхната дейност.

## **Заключение**

*В заключение след извършения обзор може да се обобщи, че с последните изменения в КТ в текстовете, касаещи предоставяне на информация, в българското законодателство се цели да се осигури съответствие с нормите на европейско ниво, и по-конкретно – Директива 2019/1152/ЕС. Въвеждането по безспорен начин на задължение на работодателя да предоставя информация относно основните елементи на трудовото правоотношение е доразвитие на съществуващо вече в нашето право задължение, но в сегашната редакция разширява обхвата на дължимата информация, като указва по-кратки срокове за достигането ѝ до работниците и служителите. Това от своя страна е предпоставка за по-голяма сигурност по отношение на трудовите права на работниците и служителите. Като цяло законодателните промени в текстовете, касаещи информираността, се очаква да доведат до по-високо ниво на удовлетвореност у работниците и служителите, съответно да повиши закрилата на техните субективни трудови права.*

Очаква се подобрената информираност на работниците и служителите и по-голямата удовлетвореност при изпълнение на трудовите им задължения да повиши качеството и производителността на труда и общото ниво на закрила на наетите лица.



## Използвана литература:

1. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика.

(Andreeva, A. i dr. (2020). Zashrita za individualnite trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya). Varna: Nauka i ikonomika)

2. Банов, Х. (2016). „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. // Правна мисъл, №4, с. 47-64.

(Banov, H. (2016). „Evropa 2020“ i trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota. // Pravna misal, №4, s. 47-64)

3. Банов, Х. (2017а). Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. // Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола Долапчиев. Сборник доклади от научна конференция. София: Св. Климент Охридски, с. 497-509.

(Banov, H. (2017a) Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota – nova perspektiva za profesionalna prekvalifikatsiya. // Nauchni cheteniya v pamet na Venelin Ganev i Nikola Dolapchiev. Sbornik dokladi ot nauchna konferentsiya. Sofia: Sv. Kliment Ohridski, s. 497-509)

4. Банов, Х. (2017b). Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 262-278.

(Banov, H. (2017b). Usavarshenstvane na pravната uredba na profesionalnata kvalifikatsiya, obrazovaniето i obuchenieto v saotvetstvie s politikite za obuchenie na vazrastni v Evropeyskiya sayuz. // Nauchni trudove na Instituta za darzhavata i pravoto. T. XVI. Aktualni pravni problemi. Sofia: Institut za darzhavata i pravoto – BAN, s. 262–278)

5. Банов, Х. (2018а) – В: Борисова-Маринова, К., Атанасова, М., Белева, И., Желязкова, М., Таир, Е., Цеков, Н., Христова, А., Николова, С., Банов, Х. Мерки за преодоляване на демографската криза в Република България. Т. IV. Демографско развитие, трудови ресурси и работна сила в България. София: БАН, с. 117-127.

(Banov, H. (2018a)– V: Borisova-Marinova, K., Atanasova, M., Beleva, I., Zhelyazkova, M., Tair, E., Tsekov, N., Hristova, A., Nikolova, S., Banov, H. Merki za preodolyavane na demografskata kriza v Republika

Balgariya. T. IV. Demografsko razvitie, trudovi resursi i rabotna sila v Balgariya. Sofiya: BAN, s. 117-127)

6. Банов, Х. (2018b). Особености на сключването на трудов договор за обучение по време на работа. // Правото – традиции и перспективи. Сборник от юбилейна научна конференция по повод на 25 години от създаването на Юридическия факултет на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“. София: Сиела, с. 238-250.

(Banov, H. (2018b). Osobenosti na sklyuchvaneto na trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. // Pravoto – traditsii i perspektivi. Sbornik ot yubiley na nauchna konferentsiya po povod na 25 godini ot sazdavaneto na Yuridicheskiya fakultet na Plovdivskiya universitet „Paisiy Hilendarski“. Sofia: Siela, s. 238-250)

7. Банов, Х. (2018c). Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. // XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. София: Авангард прима, с. 277-285.

(Banov, H. (2018c). Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na rabota kato forma za osashtestyavane na mezhdunarodno priznati prava na choveka. // XXVII Mezhdunarodna nauchna konferentsiya za mladi ucheni 2018. Sbornik nauchni trudove. Sofia: Avangard prima, s. 277-285)

8. Банов, Х. (2020a). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Андреева, А. и др. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика, с. 59-83.

(Banov, H. (2020a). Istoricheskoto razvitie na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto pravo. // Andreeva, A. I dr. Zashtita za individualnite subektivni trudovi prava (na rabotnika ili sluzhitelya). Varna: Nauka i ikonomika, s. 59-83.

9. Банов, Х. (2020b). Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. // Международната организация на труда и България – 100 години и занаят. София: Сиби, с. 220-233.

(Banov, H. (2020b). Utvarzhdavane na pravoto na profesionalno obrazovanie i profesionalno obuchenie v aktovete na Mezhdunarodnata organizatsiya na truda i v balgarskoto трудово законодателство. // Mezhdunarodnata organizatsiya na truda i Balgariya – 100 godini i zanapred. Sofia: Sibi, s. 220-233)

10. Банов, Х. (2020с). Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда.

(Banov, H. (2020с). Trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. Sofia: Nova zvezda)

11. Банов, Х. (2021). Уволнение поради закриване на предприятието, на част от него или при съкращаване в щата. // Общество и право, №2, с. 65-82.

(Banov, H. (2021). Uvolnenie poradi zakrivane na predpriyatieto, na chast ot nego ili pri sakrashtavane v shtata. //Obshtestvo i pravo, №2, s. 65-82)

12. Димитрова, Д. (2020). По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади. 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. Varna: Nauka i ikonomika, s. 254-262)

13. Димитрова, Д. (2021). Исторически традиции на контрола за спазване на трудовото законодателство. // De jure, Велико Търново: ВТУ Св. Св. Кирил и Методий, 23, 2 (21), с. 192-202.

(Dimitrova, D. (2021). Istoricheski traditsii na kontrola za spazvane na trudovoto zakonodatelstvo. // De jure, Veliko Tarnovo: VTU Sv. Sv. Kiril i Metodiy, 23, 2 (21), s. 192-202)

14. Иванова, П. Новите тенденции в трудовите отношения. // Известия, Варна: Наука и икономика, 64, 4, с. 401-418.

(Ivanova, P. (2020). Novite tendentsii v trudovite otnosheniya. // Izvestiya, Varna: Nauka i ikonomika, 64, 4, s. 401-418)

15. Ченгелова, Е, Ангелова, М. (2021), Национална карта на недекларираната заетост, том втори. АИКБ, с.8-43, с. 173-251

(Chengelova, E, Angelova, M. (2021), Natsionalna karta na nedeklarirana zаетost, tom втори. АИКБ, s.8-43, s. 173-251)

16. Ченгелова, Е., Петранов, Ст., Ангелова, М. (2017) Нова теория за привлекателността на професиите // Съюз на учените в България. Сп. Наука, кн.4, том XXVII, с. 13-29.

(Chengelova, E., Petranov, St., Angelova, M. (2017) Nova teoriya za privlekatelnostta na profesiite // Sayuz na uchenite v Balgariya. Sp. Nauka, kn.4, tom XXVII, s. 13-29.)

17. 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: Chapter 3. Redefining Global Economic Thinking for the Welfare of Society: (Monography), Hershey, Pennsylvania, USA : IGI Global Publ., pp. 33-56.

**За контакти:**

Доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна  
Катедра „Правни науки“  
E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg