



Munich Personal RePEc Archive

# **On the importance of the employment record book and the need for new regulatory decisions**

Andreeva, Andriyana

University of Economics – Varna

2019

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/97683/>  
MPRA Paper No. 97683, posted 23 Dec 2019 05:31 UTC

# ЗА ЗНАЧИМОСТТА НА ТРУДОВАТА КНИЖКА И ПОТРЕБНОСТТА ОТ НОВИ НОРМАТИВНИ РЕШЕНИЯ В УРЕДБАТА

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

## ON THE IMPORTANCE OF THE EMPLOYMENT RECORD BOOK AND THE NEED FOR NEW REGULATORY DECISIONS

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

### Резюме

В доклада се изследват актуалните законодателни предложения за промени в националната нормативна уредба на трудовата книжка. Изяснява се значимостта на този официален документ и се анализират основните насоки в предложените изменения на подзаконовата нормативна уредба. На база на изследването се правят изводи, обобщения и препоръки.

*Ключови думи:* *трудова книжка; трудово правоотношение.*

### Abstract

The paper examines the current legislative proposals for changes in the national regulation of the employment record book. The importance of this official document is clarified and the main directions in the proposed amendments to the regulations are analyzed. Based on the research, conclusions, summaries and recommendations are made.

*Key words:* *employment record book; employment relationship.*

### Въведение

Трудовата дейност на работниците и служителите по трудово правоотношение поражда множество въпроси, свързани с трудовия път на лицето и респективно изисква проследяване във времето. С оглед на създаване на стабилност в трудовите и в последствие оси-

гурителни 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, Национален осигурителен институт (НОИ), Национална агенция по приходите (НАП) и др.

Развитието на икономическите отношения, съответно динамиката в пазара на труда породиха множество промени в трудовото ни законодателство. За съжаление не във всички случаи реформите в този правен отрасъл са комплексни и могат да обхванат всички нормативни актове, явяващи се източник. Това се отнася и за изследваната проблематика, свързана с трудовата книжка, спрямо която нормите на действащото законодателство се явяват остарели и неефективни.

**С оглед на това актуалността на изследваната тема е безспорно.** Тя е продиктувана на първо място от значението, което има този документ за трудовите права на работниците и служителите, а на второ място от потребността той да се издава във вид и съдържание, съответстващо на потребността от определен минимален набор данни, които да обслужват процесите, свързани с трудовата активност и кореспондиращите с това права на работниците.

Темата за трудовата книжка е била обект на изследване в българската трудовоправна литература (Мръчков, 2018, с. 320-325) (Василев, 1997, 530-534) (Средкова, 1993) (Мръчков, Средкова, & Василев, 2009, с. 1035-1044), като с това се потвърждава нейното значение, от една страна, като институт на трудовото ни законодателство, а от друга за юристите и икономистите работещи по проблемите на уредбата и управлението на човешките ресурси и счетоводните записи.

**Целта на настоящият доклад** е да се изследват актуалните законодателни предложения за промени в националната нормативна уредба на трудовата книжка. Изяснява се значимостта на този официален документ и се анализират основните насоки в предложените изменения на подзаконовата нормативна уредба. На база на изследването се правят изводи, обобщения и препоръки.

**Обект на изследване** е както действащото трудово законодателство в частта, явяваща се източник на норми свързани с трудовата книжка, така и проекта на Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж.

За постигането на поставената цел авторът си поставя **следните задачи**: 1) да се изясни значението на трудовата книжка в съвременното трудово право; 2) да се изследва и обоснове потребността от промени в нормативната регламентация; 3) на база на изследването да се формулират изводи и предложения за ефективност на нормите.

**Методологичната основа** на изследването е свързана с кумулативно използване на традиционни методи за юридически изследвания като: сравнително-правен, формално логико-юридически и общо научни методи на познание – индукция, дедукция, анализ и синтез.

Предвид ограничения обем на доклада не са застъпени детайлно всички аспекти на проблематиката, свързана с трудовата книжка, а се поставя акцент на новите предложения за промени. Материалът е съобразен с действащото трудово законодателство към 30 октомври 2019 г.

### **Изложение**

Трудовата книжка е документ, който отразява развитието в трудовият път на работника или служителя. Съгласно чл. 347 от Кодекса на труда (КТ) трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Тя следва да съдържа ясна, точна и надеждна информация, която да гарантира ползването на трудови и осигурителни права от работника или служителя. Основното нейно предназначение се свързва с удостоверяване на факти и обстоятелства, свързани с учредяване, съществуване, изменение и прекратяване на трудовото правоотношение. С оглед на тази удостоверителна функция законодателят детайлно е регламентирал уредбата на този документ в подзаконов нормативен акт – Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж.

Трудовата книжка ангажира с права и задължения по нейното издаване, съхранение и ползване основно страните по трудовото право-

отношение – работодател и работник или служител, но в определени случаи функции по вписване могат да бъдат осъществявани и от компетентни органи. Основното правило разпределя задълженията по издаване на работодателя, респективно на работника да предостави книжката за извършване на вписването. Съхранението на документа се вменява на работника или служителя. Към момента съществува незаконосъобразна практика у нас работодателите да съхраняват трудовите книжки на работниците, с цел от една страна опазването им, а от друга улесняване на процеса по вписване на данни. Въпреки съгласието за това на голяма част от работещите по трудово правоотношение лица не може да изразим подкрепа в тази посока, като мотивите за това са свързани основно с факта, че по този начин работодателят осъществява нерегламентиран контрол върху работника и би могъл да се възползва от значимостта на този документ за реализиране правата на работника. С оглед възпрепятстване на такива случаи нормативно е въведена и отговорност на работодателя за вреди, претърпени от работника или служителя поради незаконно задържане на трудовата книжка след прекратяване на трудовото му правоотношение.

Действащата към момента нормативна уредба се съдържа в Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж. Приета в периода на промени в българската икономика и респективно в осъвременяване на трудовото ни законодателство тя се характеризира с една стабилност предвид немногобройните и корекции<sup>1</sup>. В настоящият етап обаче сме изправени пред процеси, които налагат нейното съобразяване, както с динамиката на пазара на труда, така и с дигитализационните процеси отразяващи се във всички обществени сфери и в личната сфера на лицата.

---

<sup>1</sup> От приемането ѝ до момента са направени няколко изменения и допълнения с цел привеждане разпоредбите в съответствие с актуалното наименование на структурите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и техните правомощия, актуализиране на препратката към съответната разпоредба на Гражданския процесуален кодекс, прецизиране и допълване на нормите относно съхранението на трудови книжки и други документи, установяващи осигурителен стаж и доход, както и уредба на процедурата за признаване на трудов стаж, придобит в друга държава-членка на Европейския съюз.

С оглед на това интерес представлява изследването на предложените идеи за изменение в уредбата с цел тяхното обсъждане на нивото на правната доктрина и извличане на новите моменти с оглед последващото им приложение и /или предложения към законодателя.

Като една от съвременните тенденции в областта на трудовите отношения е процесът на дигитализация. Интеграцията между цифровите технологии и процесите на материалното производство поражда нови форми на трудова дейност, които вече могат да се извършват не само на място, а и онлайн и които поставят нови предизвикателства пред организацията на трудовите правоотношения (Благойчева, 2019, с. 75). Затова и процесът на дигитализация трябва да се разглежда не само във връзка с престирането на труда, включването на работи и използване на изкуствен интелект в трудовите дейности, но и във връзка с организацията на документооборота и управлението на трудовия процес от страна на работодателя. Той се отнася както пряко до престирането на труда, включването на работи и използване на изкуствен интелект в трудовите дейности, така и до организацията на документооборота и управлението на трудовия процес от страна на работодателя. В този смисъл българският законодател не изостава от световната тенденция и пример за това е и приетата Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя (обн. ДВ, бр. 40 от 15.05.2018 г.).

В контекста на изследване потребността от актуализация в уредбата на трудовата книжка логично се поставя въпроса за предоставяне на законова възможност тя да бъде издавана освен на хартиен носител и в електронен вид. В полза на тази идея, която може да се отпрати за обмисляне към законодателя могат да бъдат приведени множество доводи. На първо място съвременният дигитален свят предполага, респективно изисква по-голяма гъвкавост между страните в трудовото правоотношение. Проява на тази адаптивност и гъвкавост са и въведените нови форми на трудова заетост, които са нетипични за българската реалност и донякъде изместват традиционните роли на страните. Тези форми предполагат гъвкавост и във всички съпътстващи организационни моменти и такива

обезпечаващи документооборота. На второ място контролът осъществяван от специализираните органи, както и ежедневната работа на органи като НОИ, НАП и др. би се облекчила неимоверно при възможност за електронен достъп до данни от трудовата книжка, като удостоверителен документ. На трето място би се облекчила ежедневната работа на работодателите свързана с разнопосочна практика по вписване на обстоятелства в трудовите книжки, както и затруднения за работниците и служителите свързани със съхранението и опазването на книжното тяло.

Това предложение все още не е на дневен ред предвид изготвеният от МС проект на Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, в който не се включва ел. версия на трудовата книжка, но сме убедени, че в близките години това ще се окаже реална потребност.

С оглед на това отправяме предложение де леге ференда да се обмисли идеята, като се въведат два паралелни режима, предоставящи право на избор на работника или служителя за начина на издаване на трудовата му книжка. Съответно с оглед плавното осъществяване на процеса би могъл да се предостави и период спрямо работодателите в който да преминат към електронизиране на трудовите книжки.

На този етап обаче сме изправени пред предстояща актуализация в нормативната уредба, която основно обхваща следните нови моменти:

➤ **С акцент на техническите параметри на документа:**

- Формат, брой страници, външно оформление и др. Идеята за това нормативно регламентиране, актуализиращо действащите параметри е да се осигури по-лесно вписване и съответно облекчаване на ползвателите на данни от гледна точка на последващо разчитане на записите;

- Детайлизация в образца с цел обогатяване на съдържащата се информация за елементи от трудовото правоотношение, които в последствие да разширят и облекчат реализация на трудови и осигурителни права;

- Въвеждане на щемпел за основната информация свързана с трудовоправната връзка – дата на постъпване, дата на прекратяване, основания за прекратяване, продължителност на трудов стаж. Въ-

веждането на това би облекчило и двете страни на трудовоправната връзка. В полза на работодателя – от гледна точка на облекчаване на административната тежест, а от гл. т на работниците и служителите – по-добра закрила на техните права;

➤ **Въвеждане на регистър на трудовите книжки**, в който да се включва информация за предаването на трудовата книжка от и на работника или служителя, независимо от това кой е издателя. Съответно този регистър ще замени воденият понастоящем от работодателя дневник.

➤ **Въвеждане на актуални процедури за вписване** на данни в трудовата книжка от субекти извън традиционния (работодател)

- вписване в трудовата книжка на прекратяването на трудовия договор чрез разпореждане от инспекцията по труда, при преустановяване дейността на работодателя,

- процедура за вписване в трудовата книжка на трудов стаж, установен по съдебен ред.

### **Заключение**

Извършеният актуален анализ на специалната нормативна уредба, позволява да се направят някои **изводи и обобщения**.

Българският законодател реагира, както на социалната необходимост от нови промени в трудовото право, така и на необходимостта от координираност в измененията не само на специалния акт, но и на закони извън преките източници. Измененията в нормативната уредба могат да се определят като баланс между интересите на тези, които да получават изработени, но неизплатени заплати и интересите на коректните работодатели.

Отчитайки необходимостта от актуализация на уредбата подкрепяме представеният проект за Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, защото считаме, че по този начин ще се отразят настъпилите промени в трудовото законодателство.

Безпроблемното и бързо ползване на трудовите и осигурителните права е от особена значимост за работниците и служителите, а това се свързва с осигуряване на прецизна и ясна информация в трудовата книжка. В този смисъл не следва да се пренебрегва фак-



тът, че по отношение на работещите по трудови правоотношения, книгката е и документът, удостоверяващ осигурителен стаж и коректното водене на свързаната се него информация е важна гаранция за защита на осигурителните им права. (Йолова, 2015)

### Използвана литература

1. Благойчева, Хр. (2019). Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. //Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства: Сборник с доклади от I<sup>ва</sup> национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 74-85.
2. Василев, А. (1997). *Трудово право*. Бургас: БСУ.  
Vasilev, A. (1997). *Trudovo pravo*. Burgas: BSU.
3. Йолова, Г.(2015) За някои хипотези на признаване на осигурителен стаж.Върховенството на закона - предпоставка за развитие на бизнеса и за икономически растеж,УНСС,София, с. 113-117  
Yolova, G.(2015) Za nyakoi hipotezi na priznavane na osiguritelen stazh.Varhovenstvoto na zakona - predpostavka za razvitie na biznesa i za ikonomicheski rastezh,UNSS,Sofia, s.113-117.
4. Мръчков, В. (2018). *Трудово право. 10-то издание*. София: СибИ.  
Mrachkov, V. (2018). *Trudovo pravo. 10-to izdanie*. Sofia: Sibi.
5. Мръчков, В., Средкова, К., & Василев, А. (2009). *Коментар на Кодекса на труда. 10-то издание*. София: СибИ.  
Mrachkov, V., Sredkova, K., & Vasilev, A. (2009). *Komentar na Kodeksa na truda. 10-to izdanie*. Sofia: Sibi.
6. Средкова, К. (1993). Трудова книжка. *Практическо право*(2).  
Sredkova, K. (1993). *Trudova knizhka. Praktichesko pravo*(2).

**За контакти:** доц. д-р Андрияна Андреева  
Икономически университет – Варна  
E-mail: a.andreeva@ue-varna.bg