

Правна уредба на работата от разстояние

доц. д-р Ивайло Стайков

***Legal Regulation of Telework:** In the beginning of 2012 by means of amendment and complement to the Labour Code a specific legal regulation concerning telework has been established. The present paper provides a critical legal analysis of this newly introduced legal regulation in the area of labour law in Bulgaria.*

Key words: Telework, Labour Code, Contract of employment

ВЪВЕДЕНИЕ

Със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда (обн., ДВ, бр. 82 от 21. 10. 2011 г.) се създаде нов раздел VIIIБ на глава пета от КТ (чл. 107з-107п), в който се съдържа позивноправната уредба на работата от разстояние. В следващите редове се прави теоретичен анализ на правната уредба на тази форма за организиране на работа (престиране на работна сила) по индивидуално трудово правоотношение.

ИЗЛОЖЕНИЕ

I. Работата от разстояние е социално явление, което е обективен факт в България от средата на 90-те години на XX век. Тя е следствие от навлизането на новите комуникационни технологии – мобилни телефонни връзки, кабелна и сателитна телевизия, модерни пощенски услуги, както и компютъризацията на обществото. Развитието на интернет и все по-лесния достъп до него дадоха неимоверно голям тласък в тази насока. При това в някои случаи трудовото правоотношение има и международнонастен елемент, доколкото насрещната страна по трудовия договор – работодателят е чуждестранно лице, чието седалище и място на управление е в чужбина, а трудовата функция се изпълнява в България. Работата от разстояние, освен чисто трудовоправните си аспекти, има голямо значение за фирменото управление и по-рационалното използване на човешките ресурси.

Но докато този проблем от съвременното развитие на българските трудови отношения е обсъждан в научната литература [1], той дълго време не беше в ползрението на българския законодател. Действащата у нас правна уредба не регламентираше работата от разстояние, въпреки че тази форма за организация на трудовия процес вече съществуваше в практиката.

II. В чл. 107з, ал. 1 КТ законодателят е създал легална дефиниция на понятието „работата от разстояние“. Това е „форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използване на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя“.

Основните правни характеристики и принципи на работата от разстояние, които следват от правната уредба са следните:

а) Доброволност – този принцип е изрично прокламиран в чл. 107з, ал. 2 КТ. Условието и редът за работа от разстояние се уговарят в трудовия договор (чл. 107з, ал. 3 КТ). [2] Така възможност за работа от разстояние може да възникне при първоначално учредяване на индивидуално трудово правоотношение, когато трудовата функция на работника или служителят е свързана с използването на информационни технологии.

Но е възможно и последващо преминаване към работа от разстояние при вече възникнало и осъществяващо се индивидуално трудово правоотношение. Уредено е принципното положение, че преминаването към работата от разстояние може да бъде предмет на индивидуално или колективно договаряне, без значение чия е инициатива за това. Въвеждането на работа от разстояние трябва да бъде подходящо

за работника или служителя, който ще я извършва, за самата извършвана работа и за работната среда. Работодателят може да направи предложение на работника или служителя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Работникът или служителят има право или да приеме, или за отхвърли това предложение. Изрично в закона е посочено, че отказът на работника или служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него (чл. 107з, ал. 4 КТ). Обратната хипотеза също е уредена – при искане на работника или служителя за преминаване към работата от разстояние, работодателят също има право на избор дали да приеме предложението или не (чл. 107з, ал. 5 КТ).

Видно е, че правната уредба на втората хипотеза се придържа към основния принцип на трудовото право за забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение, предприето от една от страните по него (чл. 118, ал. 1 КТ), както и възможността винаги някой елемент от съдържанието на това правоотношение да бъде изменен по общо взаимно съгласие на двете страни по него (чл. 119 КТ).

Решението за преминаване към работата от разстояние е обратимо, т. е. всяка от страните може да поиска възстановяване на предишното положение – работникът или служителят да работи в помещение, осигурено от работодателя. Тази възможност, която е уредена в чл. 107з, ал. 6, т. 2 КТ, трябва да бъде изрично договорена в колективния трудов договор или в трудовия договор.

б) Статус на заетост – поради това че преминаването към работа от разстояние само променя начина на работа, това не влияе върху статуса на заетост на работника или служителя. Работещите от разстояние трябва да бъдат включени в звено от структурата на предприятието (обособена длъжностна позиция в щатното разписание), с оглед на което да им бъде гарантиран статуса на наети лица от работодателя, като условията по трудовия договор да не се впият от преминаването към работа от разстояние. Аргумент за това, наред с всичко друго, е и препращащата разпоредба на чл. 107п КТ, че за неуредените въпроси относно работата от разстояние се прилагат общите разпоредби на Кодекса на труда.

в) Определяне на работното място – Съгласно изр. второ на § 1, т. 4 ДР на КТ при извършване на работа от разстояние, работното място е домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието. За разлика от класическото понятие за работно място (легалната дефиниция по изречение първо на същата разпоредба) при работата от разстояние това понятие променя съществено значението си и се превръща в съществен елемент от необходимото договорно съдържание на трудовия договор, който не може да бъде едностранно променян от която и да е от двете страни по трудовото правоотношение. [3] В разпоредбата на чл. 107и, ал. 1 КТ е въведено задължение за работника или служителя, който извършва работа от разстояние да осигури в дома си или избрано от него друго помещение извън предприятието определено пространство за работно място.

При условие, че работното място на работещия от разстояние се намира в дома му и ако по някаква причина то стане недостъпно за извършване на възложената работа, работодателят трябва да положи всички възможни усилия, за да намери алтернативно работно място или алтернативна трудова функция на този работник.

г) Равни условия на наемане и на труд – работещите от разстояние се ползват от същите права, гарантирани от законодателството и от колективните трудови договори, както и работниците и служителите от помещенията на работодателя. Това е принципът за равно третиране и забрана за дискриминация (чл. 8, ал. 3 КТ) по отношение на всички трудови права на работещите от разстояние спрямо тези работници и служители, които нормално работят на работно място, осигурено от работодателя и намиращо се в помещението на последния. Конкретните измерения на този принцип са уредени в чл. 107к, ал. 1 КТ във връзка със здравословните и безопасни условия на труд; чл. 107л, ал. 4 КТ относно стандартите за натовареност в рамките на работното време; чл. 107м, ал. 2 и 3 КТ във връзка с формирането на трудовото

възнаграждение и ползването на социалната програма на предприятието; чл. 107н, ал. 1 КТ относно колективните права на работещите от разстояние; чл. 107о, ал. 1 КТ относно достъпа до обучение за квалификация и преквалификация и възможности за развитие на кариерата.

д) Задължение за работодателя да предоставя писмена информация – работодателят трябва да предоставя на работещия от разстояние писмена информация в съответствие с Директива 1991/533/ЕС за задължението на работодателя да информира работниците за условията на тяхното трудово правоотношение и Директива 2002/14/ЕС за създаване на обща рамка за информирание и консултиране на работниците в ЕС. В чл. 107и, ал. 3, т. 6 КТ, чл. 107и, ал. 7 КТ и чл. 107к, ал. 3 КТ са уредени задължения на работодателя да осигурява предварително писмена информация за организация на работата с оборудването и поддържането му в изправност, за законовите изисквания и правила, в т. ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние; информация за отговорността и санкциите при неспазване на установените правила, в т. ч. и за защита на служебните данни; информация за изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. Предоставената от работодателя писмена информация по силата на закона е неразделна част от трудовия договор на работника или служителя.

е) Работно оборудване и надеждност при работа от разстояние – всички въпроси, свързани с осигуряването на работното оборудване, надеждността му и разходите за осигуряването му, подмяната и поддържането на работното и техническото оборудване, трябва да бъдат уговорени преди сключването на договора за работа от разстояние или в допълнителното споразумение при преминаване към този начин на работа чрез изменение на трудовия договор (чл. 107и, ал. 2 КТ). По правило, всички разходи свързани с работата от разстояние (за доставяне, окомплектоване, инсталиране и поддържане на необходимата работна екипировка за редовна работа; програмното осигуряване; техническата профилактика и поддържане, и други подобни аспекти) са за сметка на работодателя, освен ако няма изрична уговорка, че работникът или служителят ще използва свое собствено работно оборудване (чл. 107и, ал. 3, т. 1-4 и ал. 5 КТ). Когато работното оборудване е осигурено от работодателя, то е негова собственост и след прекратяване на трудовото правоотношение трябва да му бъде върнато от работника. Работодателят е длъжен да заплаща и всички текущи и допълнителни разходи, пряко свързани с редовната работа (които работата от разстояние сама по себе си може да породи), и особено тези, които се отнасят за самата връзка между работника или служителя и седалището на работодателя (устройства за комуникация, вкл. интернет свързаност). Работодателят е длъжен да покрива разходите в случай на изгубване, кражба или повреда не по вина на работника или служителя на работното оборудване и/или данните, използвани от него. От своя страна работникът трябва да се грижи добре за предоставеното му работно оборудване и не трябва да събира или да разпространява незаконнообразно информация по интернет, както и да не злоупотребява с предоставените му оборудване, интернет и комуникационни връзки (чл. 107и, ал. 4 и ал. 6 КТ). Това са въпроси, които трябва да бъдат уговорени в колективен трудов договор или в трудовия договор на работника или служителя.

ж) Защита на данните и на фирмената информация – работодателят има задължението да вземе всички необходими мерки, за да осигури защитата на данните (в т. ч. лични данни на трети лица и/или класифицирана информация), които работещите от разстояние използват по време на работа. Работодателят трябва да информира работника или служителя за законодателството, както и за вътрешните в предприятието правила за достъп, събиране, обработка и съхранение на лични данни, служебна или класифицирана информация (чл. 107и, ал. 3, т. 5 и 6 КТ). Това се отнася и за ограниченията за използване на определен вид информационно техно-

логично оборудване и до използването на интернет, както и за санкциите в случай на несъобразяване с установените правила (чл. 107и, ал. 6 и 7 КТ). Работещият от разстояние е длъжен да спазва всички правила и нарежданията на работодателя по отношение опазване на работното оборудване и неговата експлоатация, работата с информация (особено в електронен вид) и нейната конфиденциалност и безопасност, съобразно установената вътрешна политика от работодателя за сигурност и защита на информацията.

з) Наблюдение и контрол от страна на работодателя – това се свързва с правото на „интимно (лично) пространство“ и защитата на личния живот и на личните данни на работещите от разстояние, които трябва да бъдат зачитани и гарантирани от работодателя. Ако на работното място бъде монтирана система за наблюдение, тя трябва да съответства, както на целта, за която е поставена от работодателя и да не я надхвърля неоправдано, така и да отговаря на изискванията на Директива 1990/270/ЕС за устройствата с визуални дисплеи. Ако работодателят желае да монтира устройство за наблюдение, работникът трябва да бъде информиран и да даде писмено съгласие за това (чл. 107и, ал. 3, т. 7 КТ). Закупуването и инсталирането на системата за наблюдение е за сметка на работодателя. Доколкото е възможно наблюдението трябва да контролира извършваната работа, а не поведението на работника или служителя. Наблюдението също така трябва да съответства на системите за мониторинг, които се прилагат за работещите в помещения на работодателя. Посещения на представители на работодателя и на контролните органи на инспекцията по труда с цел контрол в дома на работещия от разстояние са допустими само след задължително предварително уведомяване и със съгласието на работника или служителя. Работещият от разстояние в този случай не може да отказва посещение в дома си без наличието на основателни причини (чл. 107к, ал. 5, т. 2 и ал. 6 КТ).

и) Безопасност на труда и защита на здравето на работещите от разстояние – работодателят е длъжен да осигури и отговаря за спазването на здравословните и безопасни условия на труд в съответствие с Директива 1989/391/ЕС за безопасност и здраве на работещите, както и съответните други директиви на ЕС, националното законодателство и колективните трудови договори. Работодаелят е длъжен да информира работника или служителя за политиката на предприятието в областта на здравословните и безопасни условия на труд, вътрешните правила в тази насока, и особено тези, които се отнасят до работата с видео-дисплеи (чл. 107к, ал. 1-3 КТ). Всички нормативни правила относно здравословните и безопасни условия на труд са приложими и спрямо работното място при работа от разстояние, включително и когато работното място е в дома на работещия от разстояние. Работникът или служителят е длъжен стриктно да спазва и прилага всички установени правила и норми относно безопасността и охраната на труда, както и нарежданията на работодателя (чл. 107к, ал. 4 КТ). Работодаелят, представители на синдикалните организации и на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ, както и контролните органи на инспекцията по труда имат право на достъп до мястото на работа от разстояние, да правят проверки и да осъществяват контрол дали правилата за здравословни и безопасни условия на труд са осигурени и се спазват. Ако работното място е в дома на работника, за извършване на проверка е необходимо предварително да се съобщи за това на работника или служителя и да се получи неговото съгласие за посещения (чл. 107к, ал. 5, т. 2 КТ). Работникът или служителят няма право без основателни причини да отказва посещение в дома си за проверка в рамките на установеното работно време или в друго време, което е уговорено в колективния трудов договор или в трудовия му договор (чл. 107к, ал. 6 КТ).

й) Организация и отчетност на труда и работно време – работещите от разстояние трябва да организират работното си време в рамките на съответните разпоредби на националното законодателство, колективните трудови договори и правилата за вътрешния трудов ред на работодателя. Това означава, че работникът от раз-

тояние, подобно на този, който работи в помещение на работодателя, има ясно регламентирано и определено работно време. Натоварването (дневно, седмично и месечно) и стандартите за производителност на работещите от разстояние трябва да бъдат еквивалентни на тези за работещите в работните помещения на работодателя (чл. 107л, ал. 1-5 КТ).

Важен аспект на работата от разстояние е регламентирането на правила, които да определят редът за възлагане и отчитане на отделните работни задачи, които ще изпълнява работещия от разстояние, както и съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на трудовата функция, които са от значение за отчитане на извършеното в качествено и количествено измерение. Тези правила могат да се съдържат в трудовия договор или в трудовия договор с работодателя, в колективния трудов договор или в нарочен вътрешен акт на работодателя (чл. 107з, ал. 8 КТ).

к) Ползване на почивки и отпуски – работниците и служителите, които извършват работа от разстояние на общо основание имат право на почивки и отпуски. По правило те сами определят почивките в работното си време при спазване на всички изисквания на действащото трудово законодателство, както и договореностите в колективния трудов договор или в трудовия договор с работодателя. По отношение на ползването на различните видове отпуски се прилагат съответните разпоредби на Кодекса на труда, както и уговореното в колективен трудов договор или в трудовия договор на работника или служителя (чл. 107л, ал. 6 КТ).

л) Осигуряване на връзка с предприятието на работодателя – изолираността може да бъде сериозен проблем за работещите от разстояние и с течение на времето те да бъдат изключени от трудовия колектив в предприятието. Работодателят трябва да създаде надеждни гаранции срещу изолирането на работещите от разстояние, т. е. интеграция между работещия от разстояние с работниците и служителите, които работят в помещения на работодателя. Това преди всичко означава да се създаде възможност, работещият от разстояние да се среща с останалите си колеги редовно, както и да има достъп до информацията от предприятието (чл. 107н, ал. 4 КТ). Това изискване цели запазване и развитие на отношенията работещ от разстояние – предприятие-работодател и отчита основната характеристика на съвременната организация на обществения труд – неговата кооперативност (съвместност), както и психологическия климат, който се създава в един трудов колектив. Всички условия, свързани с реализацията на тази цел следва да бъдат уговорени в колективен трудов договор, в трудовия договор на работещия от разстояние или в правилника за вътрешния трудов ред в предприятието (чл. 107н, ал. 5 КТ).

м) Обучение и професионална квалификация – работещите от разстояние трябва да имат същия достъп до професионално обучение (първоначално и продължаващо) и да бъдат обект на същата политика на работодателя за повишаване на квалификацията и/или преквалификация, както и работещите с работно място в помещения на работодателя. Те трябва да бъдат включени във всички политики за оценяване на извършваната работа, възприети от работодателя, както и да имат възможност за израстване в кариерата и развитие в професията. Всеки работещ от разстояние трябва предварително да бъде обучен по съответния ред и начин за използване на предоставеното му работно и техническо оборудване. Съответно обучение и квалификация трябва да бъдат осигурени и на лицата, които ще контролират работещия от разстояние, както и на всеки работник или служител, който ще бъде в пряка връзка с работещия от разстояние и се нуждае от такова обучение (чл. 107от КТ).

н) Гаранции за спазване на колективните трудови права – работещите от разстояние трябва да имат същите колективни трудови права, както и работещите в помещенията, осигурени от работодателя. Не трябва да има никакви пречки и обстоятелства, които биха затруднили или пречатствали връзката на работещите от разстояние с работническите представители и синдикалните структури. Ако има такива

пречки или в бъдеще възникнат те следва да бъдат отстранени от работодателя. На работещите от разстояние се гарантира правото на стачка и други допустими протестни действия съгласно действащото трудово законодателство. Тези работници и служители трябва да имат пълната възможност да участват по съответния ред във вътрешнофирменото работническо управление, в организационния и социалния живот на синдикалната организация в предприятието, както и в избирането на различни органи за работническо представителство и/или профсъюзни структури при работодателя, както и работниците в помещения на работодателя (чл. 107н, ал. 1-3 КТ). Необходимите условия, свързани с реализацията на колективните трудови права на работещите от разстояние трябва да бъдат договорени в колективен трудов договор, в трудовия договор на работещия от разстояние или в правилника за вътрешния трудов ред в предприятието (чл. 107н, ал. 5 КТ).

БЕЛЕЖКИ:

[1] **Дойблер, В.** Интернет и трудовото право. – Юридически свят, 2001, бр. 1, с. 75-96; **Мръчков, В.** Трудово право. 4. изд. С. : Сиби, 2004, с. 29-31; **Стайков, Ив.** Европейското доброволно рамково споразумение за работата от разстояние от 2002 г. – В: България в Европейския съюз: първи резултати. Сб. с научни доклади от юбилейна научно-практическа конференция, посветена на 45-годишнината от създаването на ВТУ „Св. Св. Кирил и Методий“ – 30-31 май 2008 г., С. : Горекс Прес, 2008, с. 195-205; **от него:** Работа от разстояние – примери за споразумения на европейско секторно и междусекторно ниво и възможностите за въвеждането им в българското право. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том III. Трудовото право на Европейския съюз и българската правна система. С. : УИ “Св. Кл. Охридски”, 2009, с. 72-87.

[2] Навсякъде в изложението използвам понятието „трудов договор“, а не „индивидуален трудов договор“. Второто понятие за първи път е въведено от законодателя при създаването на правната уредба на работата от разстояние, като идеята е била този трудов договор да се разграничи от колективния трудов договор. Но отдавна в правната теория, съдебната практика и в правоприлагането изобщо винаги се е подчертавало, че колективният трудов договор не е вид трудов договор. Няма общо родово понятие за „трудов договор“ и затова не е необходимо да се използва понятието „индивидуален трудов договор“. Вж. така и **Мръчков, В.** Трудово право. 8. изд. С. : Сиби, 2012, с. 220. На съвсем различна плоскост стои въпросът за същността и за словесната употреба на понятието „индивидуално трудово правоотношение“.

[3] Така **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 249.

За контакти:

доц. д-р Ивайло Иванов Стайков, програма „Право“, Нов български университет – София, тел. 0888/544-332, e-mail: istaikov@nbu.bg