

Ключови думи:

*трудова права,
задължения по трудовото
правоотношение,
електронно връчване,
електронна трудова
книжка, електронно
трудова досие*

Keywords:

*Labour Rights, Labour
Obligations, Electronic
Delivery, Electronic Labour
Book, Electronic Labour File*

Maria Chochova

Implementation of Labour Rights and Obligations Electronically

The dynamics in the processes that the development of the modern world imposes require compliance with the conditions under which the economy functions, with the challenges facing production processes and with modern ways of communication. All these elements of the environment in which the labour force is implemented inevitably require changes in the ways in which labour rights and obligations can be implemented.

Maria Chochova, Ph. D.

*Member of the Law
Department of New
Bulgarian University*

e-mail: m_chochova@abv.bg

Areas of interest:

*Labour Law, Social Security
Law, Social Assistance
Law, Civil Law, Civil
Procedural Law,
Administrative Law and
Administrative Proceedings*

Lawyer

<https://doi.org/10.33919/ylndbu.24.13.7>

Мария Чочова

Реализиране на трудови права и задължения по електронен път

Динамиката в процесите, които развитието на съвременния свят налага, изискват съобразяване с условията, при които функционира икономиката, с предизвикателствата пред производствените процеси и със съвременните начини на комуникация. Всички тези елементи от средата, в която се реализира прехвърлянето на работна сила, неизбежно налагат и изменения в начините, по които могат да бъдат реализирани трудовите права и задължения.

В съвременните условия, в които важна роля при общуването имат и информационните технологии и електронната комуникация, съвсем логичен е въпросът относно приложението на тези технологии и начин на комуникация при реализирането на трудови права и задължения. Пандемията от COVID-19 наложи използването на алтернативно на традиционното местонахождение на работното място – извън работните помещения на работодателя, обикновено в дома на работника или служителя. Представата за местонахождението на работно място беше изменена по стечение на обстоятелствата, като се наложи прилагането на особените условия, установени в Кодекса на труда (КТ) за работата от разстояние, да придобият по-широко приложение. Вследствие на променените условия, които оказаха трайно влияние и върху страните по трудовите правоотношения, възникнаха и някои правни проблеми.

1. Изпълнение на трудовите функции посредством информационните технологии

На 16 юли 2002 г. е подписано¹ доброволно рамково междусекторно споразумение за работата от разстояние. Споразумението и неговото значение са подлагани на научен анализ в правната теория².

В българското трудово законодателство правната уредба на работата от разстояние е установена през 2011 година посредством Раздел VIIIб на глава пета на Кодекса на труда, озаглавен „Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние“³. През 2024 година, след опита от пандемията от COVID-19 и условията, които бяха наложени в процеса по престиране на труда от разстояние, разпоредбите от раздела бяха редактирани⁴. Въпросите относно тези особени по отношение на традиционните условия, при които страните по трудовото правоотношение могат да уговорят, че ще се изпълняват трудовите функции за съответната длъжност, са били обект на изследвания в правната теория⁵. По-надолу

¹ Споразумението е подписано между Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC), Съюза на конфедерациите на индустриалците и работодателите (UNICE), Европейската асоциация на занаятчиите и малките и средни предприятия (UEAPME) и Европейския център на предприятията с обществено участие и предприятията с основен икономически интерес (CEEP).

² Вж. Стайков, И. Европейското доброволно рамково междусекторно споразумение за работа от разстояние от 2002 година. България в Европейския съюз: първи резултати. Сборник 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., организирана от ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ и Икономически институт на БАН. С.: ГорексПрес, 2008, 195–205; Стайков, И. Работа от разстояние – примери за споразумения на европейско секторно и междусекторно ниво и възможностите за въвеждането им в българското право. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том III. Трудовото законодателство на Европейския съюз и българската правна система. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2009, 72–87.

³ Допълнението на Кодекса на труда е обн. в ДВ, бр. 82 от 2011 г.

⁴ Измененията са обнародвани в ДВ, бр. 27 от 2024 г.

⁵ Вж. Мръчков, В. Допълнение в Кодекса на труда: работа от разстояние. Трудови отношения 2012. Книга годишник. Ред. В. Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2012, 354–367; Средкова, К. За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том VI. Българското трудово и осигурително право – мит и реалност. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013, 26–39; Стайков, И. Правна уредба на работата от разстояние. Научни трудове на Русенския университет – 2012. Том 51, серия 7 – Правни науки. Сборник с доклади от научна конференция РУ & СУ'12. Русе: Издателство на РУ „Ангел Кънчев“, 2012, 225–230; Стайков, И. Работата от разстояние – нова форма за организиране на трудовия процес и за управление на трудовите ресурси. Сборник доклади от научна конференция „Мениджмънт в динамично променяща се среда за сигурност“, 30 ноември – 1 декември 2011 г., Национален военен университет „Васил Левски“. Том 3. Велико Търново: Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, 2011, 68–79; Койчева, Р. Надомната работа и работата от разстояние като специфични форми на трудова заетост – правни аспекти и проблеми. Бобчеви четения: Правната наука в чест на юриста проф. Стефан Бобчев. Юбилейна научна конференция, организирана по повод 160 години от рождението на проф. Стефан Бобчев [Сборник с доклади]. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2014, 270–275; Благойчева, Х. Социална (не)сигурност на работещите през

ще бъдат разгледани някои от последните изменения и допълнения на работата от разстояние.

Основни задължения по трудовото правоотношение на работника или служителя са да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а на работодателя – да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа. Основните особености на работа от разстояние са, че осъществяването ѝ се извършва извън помещенията на работодателя, а трудовата функция се изпълнява посредством информационните технологии⁶. В теорията се приема, че „спефика при този вид трудов договор, различаваща го от предходния, е преди всичко използването на средствата на информационните и комуникационните технологии“⁷.

В чл. 107з, ал. 1 КТ е установена дефиниция за работа от разстояние. Тя е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

Мястото и характерът на работата от разстояние, условията и редът за осъществяването ѝ се определят в индивидуалния трудов договор (чл. 107з, ал. 7). С трудовия договор може да се уговаря повече от едно място на работа. Работодателят може да промени мястото на работа за не повече от 30 работни дни годишно по писмено искане на работника или служителя при условия и по ред, определени с трудовия договор и/или с вътрешни актове на предприятието (чл. 107з, ал. 8 КТ). През 2024 година, освен направените редакции на съществуващите алинеи на разпоредбата, бяха създадени нови алинеи 10, 11 и 12, в които се регламентира отчитането на работата чрез информационна система, установи се задължение за работодателя да осигури информация за събираните, обработвани и съхранявани данни. Освен това се регламентираха и изисквания за рабо-

цифрови платформи. Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства в икономиката. Варна: Издателство „Наука и икономика“ – Икономически университет – Варна, 2019, 74–85; Богомилова, Ж. Правна уредба на работата от разстояние по трудов договор. Труд и право, XXVIII, 10/2019, 13–24; Христов, Ч. Сключване на трудов договор за надомна или дистанционна работа. Труд и право, XXI, 1/2012, 5–8 и др.

⁶ Подробно за работното място при работата от разстояние вж. Великова-Стоянова, А. Работното място като елемент на трудовото правоотношение за работа от разстояние. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Предизвикателства пред българското трудово законодателство. Т. VII. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2015, 81–88.

⁷ Андреева, А., Г. Йолова, Р. Рачев. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Издателство „Наука и икономика“, 2017, с. 65.

тодателя, в случай че използва информационна система за алгоритмично управление.

В § 1, т. 24 и т. 25 от ДР на Кодекса на труда са установени дефиниции за „информационна система за алгоритмично управление“ и „автоматизирана система за отчитане на работното време“. Съгласно дефиницията „информационна система за алгоритмично управление“ е система за вземане на автоматизирани решения при възлагането, отчитането и контрола на работата на работниците и служителите, „автоматизирана система за отчитане на работното време“ е система за автоматично записване и съхранение на информация с цел отчитане на отработеното време на работниците и служителите. Когато управлението е възложено на информационна система, по писмено искане на работника или служителя работодателят или определено от него длъжностно лице е длъжен да провери решението на системата и да уведоми работника или служителя за окончателното решение (чл. 107з, ал. 12). Съвсем логично може да се постави въпросът за евентуалните възможности за недобросъвестно манипулиране на тези системи и за сигурността на информацията, която те съхраняват и обработват.

Както бе отбелязано, по време на пандемията от COVID-19 извършването на работа от разстояние доби значително по-широко приложение. Поради това на дневен ред бяха изведени въпросите за безопасността на труда, когато работодателят и съответните длъжностни лица нямат преки наблюдения върху процеса на работа и помещенията, в които се осъществява трудовия процес. Постави се и въпросът за възможността контролните органи да осъществяват правомощията си по контрола за спазването на трудовото законодателство, когато трудовите функции се изпълняват най-често в дома на работника или служителя. Както и за възможността работодателят да осъществява контрол по отношение на работното време, условията на труд и т. н. Разпоредбата на чл. 107к, ал. 1 КТ⁸ установява, че работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, ползват същите права, свързани с организацията на работа и здравословните и безопасни условия на труд, регламентирани в българското законодателство и в действащите в предприятието колективни трудови договори, с каквито се ползват работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.

В чл. 107и, ал. 3 КТ са установени задължения за работодателя да осигури за своя сметка необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му; про-

⁸ Разпоредбата е изменена и допълнена през 2024 г. (обн. ДВ, бр. 27 от 29.3.2024 г.).

грамно (софтуер) осигуряване; техническа профилактика и поддържане; устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност; защита на данните; информация за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето към работното помещение, където се извършва работа от разстояние; информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в това число такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние; система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това, като в тези случаи задължително се зачита правото му на лично пространство. Работодателят е длъжен да осигури и други технически или документни пособия съгласно индивидуалния и/или колективния трудов договор.

В теорията е прието, че „определяща особеност на работата от разстояние е използването на информационните технологии при изпълнението ѝ“⁹. Практически изпълнението на задълженията по трудовото правоотношение, при тези условия, ще се реализира извън помещенията на работодателя и по електронен път, посредством съответните информационни технологии. Трудовото правоотношение възниква от трудов договор, в който „се уговарят модалитетите за нейното извършване: описанието на работата [...] редът за възлагането и отчитането на работата от разстояние, нейният обем и характеристики“¹⁰.

С последните изменения и допълнения на правната уредба на работата от разстояние¹¹ в Кодекса на труда беше създадена нова алинея втора на чл. 107к, като се въведе задължение за работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, да предостави на работодателя писмена информация за характеристиките на осигуреното от него работно място за извършване на работа от разстояние. Със същото изменение и допълнение на чл. 107и, ал. 3 КТ се регламентира задължението за работодателя да предостави на работника или служителя информация за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето към работното помещение, където се извършва работа от разстояние. Целта на установените задължения е ясна, но те може да се изпълнят само формално. Важна роля при изпълнението на задълженията има добросъвестността на работника или служителя, който следва да представи достоверна информация и

⁹ Мръчков, В. Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на Кодекса на труда. 13 издание. С.: Сибир, 2021, с. 302.

¹⁰ Пак там, с. 303.

¹¹ Обн. ДВ, бр. 27 от 2024 г.

характеристики на работното място и да спазва изискванията на работодателя, макар спрямо него да не се осъществява ежедневен контрол.

Въпреки констатираната липса на възможност за ежедневен контрол, при разглежданите условия на работа задължението за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд е на работодателя, който е длъжен да предприема мерки, за да гарантира към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение, че работните места за извършване на работа от разстояние отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в актовете по прилагането му (чл. 107к, ал. 3 КТ). Прави впечатление, че изискването по отношение на работодателя е „да гарантира към датата на възникване или изменение“. Това практически е възможно само ако работодателят извърши проверка на работните места, достъпът до които, предвид местоположението им, е ограничен.

Въпреки отчетеното по-горе, законодателят е установил формалното на практика задължение за работника или служителя, който извършва работа от разстояние, да спазва политиката на предприятието за организация на работата и за безопасност и здраве при работа, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд. В разпоредбата на чл. 107л КТ са регламентирани особеностите по отношение на работното време, на организирането му и отчитането му. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят е в комуникационна връзка с трети лица (чл. 107л, ал. 3 КТ). Следва да се отбележи, че възможността, установена в чл. 107л, ал. 2 с индивидуалния трудов договор изрично да се изключи възможността за полагане на извънреден труд, на нощен труд и на труд по време на национални празници, е подложена на основателна критика в правната теория. Предмет на научна критика е възможността „за изключване на прилагането на императивни правни норми, при това не изключване от самия закон, което е допустимо, а предоставяне на възможност за това на трудовия договор“¹². Относно отчитането на действително отработеното време е регламентирана възможност това да става чрез автоматизирана система за отчитане на работното време, като е установено задължение за работодателя при поискване да предостави на работника или служителя,

¹² Средкова, К. За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том VI. Българското трудово и осигурително право – мит и реалност. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013, с. 35.

който извършва работа от разстояние, достъп до данните в системата за отработеното от него работно време (чл. 107л, ал. 4 КТ).

В правната теория се споделя виждането, че „уредбата на работата от разстояние се характеризира със своята прекомерна словесна претрупаност и подробното уреждане на елементарни въпроси, които не се нуждаят от изрична нормативна уредба“¹³. Макар това виждане да се споделя, практиката по време и след пандемията от COVID-19 разкри недостатъците на правната уредба на престоирането на труд от разстояние, посредством съвременните информационни технологии, като наложи измененията, които вече бяха споменати. Следва да се отбележи, че за страните по трудовото правоотношение винаги е съществувала възможност за свобода на договаряне¹⁴, макар тази свобода да е ограничена от засиленото императивно правно регулиране на тези отношения.

2. Електронно трудово досие, създаване и съхраняване на електронни документи

Съгласно чл. 128б, ал. 1 и 2 КТ работодателят е длъжен да води трудово досие на всеки работник или служител. Изискванията са трудовото досие на работника или служителя да се създаде при постъпване на работа и в него да се съхраняват документите във връзка с възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение. Задължението на работодателя да създаде и поддържа трудово досие на всеки от работниците и служителите, с които е в трудови правоотношения, беше поставено в съответствие със съвременните технологични възможности, като през 2016 година¹⁵ разпоредбата бе изменена и допълнена с нова алинея трета, даваща възможност част от документите от трудовото досие да бъдат създавани и съхранявани като електронни документи. Видът и изискванията за създаването и съхраняването им се определят с акт на Министерския съвет.

В изпълнение на указаното в чл. 128б, ал. 3 КТ през 2018 година е приета Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването

¹³ Мръчков, В. в Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на Кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021, с. 301.

¹⁴ По въпроса за свободата на договаряне в трудовото право вж. Чочова, М. Принципът за свобода на договарянето в трудовото право. Годишник 2022 на Департамент „Право“ на НБУ, 2024, 205–213; Стайков, И. За договорния характер на трудовото правоотношение. Електронно списание IUS ROMANUM, 2021, извънреден брой – 70 години ЗЗД, 63–81, на интернет адрес https://iusromanum.info/wp-content/uploads/2021/11/2021-izvynreden-IUS_ROMANUN_2021_ZZD_OK_23_11.2..pdf (iusromanum.info) [електронен ресурс].

¹⁵ ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 1.1.2017 г.

на електронни документи в трудовото досие на работника и служителя (НВИССЕДТДРС, Наредбата)¹⁶. С Наредбата се въвеждат конкретни изисквания и процедури във връзка с връчването на изявления на страните по трудовото правоотношение, изпратени по електронен път. Тази специална нормативна уредба практически изключва прилагането на общите правила относно електроните изявления.

С Наредбата се уреждат вида на електронните документи, които могат да са част от трудово досие на работника или служителя, изискванията за създаването и изпращането на електронни документи между работника или служителя и работодателя, както и удостоверяването на тяхното връчване, изискванията за съхраняването на електронните документи, които са част от трудовото досие на работника или служителя (чл. 1, т. 1–3 НВИССЕДТДРС). Когато работодателят създава и съхранява електронни документи в трудовото досие, той е длъжен да уведоми работника или служителя. Редът и начинът за уведомяване се определят с Правилника за вътрешния трудов ред (чл. 3 НВИССЕДТДРС).

Съгласно чл. 4, ал. 1 НВИССЕДТДРС в трудовия договор или в друга писмена форма страните по трудовото правоотношение могат да дадат изрично съгласие да бъдат адресати на електронни изявления относно факти и обстоятелства, свързани с трудовото правоотношение. Съгласието може да се даде преди, едновременно с или след възникването на трудовото правоотношение (ал. 2), като всяка една от страните по трудовото правоотношение има право по всяко време да оттегли съгласието си да бъде адресат на електронни изявления (ал. 3). Електронни изявления между страните по трудовото правоотношение се връчват само чрез услуга за електронна препоръчана поща (ал. 4). В този смисъл изявление, направено по електронен път, но чрез други средства не биха породили целените със съдържанието им правни последици.

В Наредбата са установени дефиниции за едностранни документи, създавани от страните по трудовото правоотношение, както и от трети лица. По смисъла на Наредбата „едностранни документи, създадени от работодателя“ са длъжностна характеристика, заповеди, удостоверения, уверения, справки, служебни бележки, декларации и други, които са от значение за възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение. Според легалната дефиниция „едностранни документи, създадени от работника или служителя“ са молби, заявления, декларации, уведомления, съгласия, отчети, искания и други документи, които са от значение за възникването, съществуването, изме-

¹⁶ Приета с ПМС № 71 от 10.5.2018 г., обн. ДВ, бр. 40 от 15 май 2018 г.

нението и прекратяването на трудовото правоотношение. „Документи, които изискват съгласието и на двете страни по трудовото правоотношение“ са трудов договор, споразумение по чл. 107 от Кодекса на труда, допълнително споразумение за изменение на съществуващ трудов договор, договор за придобиване на квалификация, договор за повишаване на квалификацията и за преквалификация и други документи, които са от значение за възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение.

В Закона за електронния подпис и електронния документ, в чл. 2, ал. 1 е установено, че електронно изявление е словесно изявление, представено в цифрова форма чрез общоприет стандарт за преобразуване, разчитане и представяне на информацията. В теорията е прието, че „електронното изявление е изявление, т. е. юридическо действие, а не юридическо събитие“¹⁷. Също така „определението за електронен документ е съставено на основата на понятието за писмен документ“¹⁸. По отношение на документите, създавани във връзка с възникването, съществуването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение, е именно Наредбата по чл. 128б, ал. 3 КТ за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника и служителя. Поради това и страните по трудовото правоотношение могат да си разменят кореспонденция по електронен път, но когато става въпрос за документи, чрез които се цели постигането на изменение, например, на трудовото правоотношение, то приложими са изискванията на Наредбата по чл. 128б, ал. 3 КТ.

3. Регистър на заетостта и единен електронен трудов запис

За работодателя винаги е стояло задължението да удостоверява данни за възникването, изменението и прекратяването на трудовото правоотношение, както и да уведомява компетентните органи и да предоставя информация и данни. Чрез последната редакция на Кодекса на труда практически се замени уведомяването на Националната агенция за приходите при възникване и прекратяване на трудовите правоотношения с вписване на данни в регистъра на заетостта. А трудовата книжка, като хартиен носител на информация, бе заменена с единния електронен трудов запис. Следва да се отбележи, че трудовата книжка и напред ще представлява официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служи-

¹⁷ Калайджиев, А. в Калайджиев, А. Белазелков, Б., Станчева, В. Димитров, Г., Марков, Д., Йорданова, М. Електронният документ и електронният подпис. Правен режим. С.: Сиела, 2004, с. 44.

¹⁸ Пак там.

теля, като окончателното отпадане на тази форма на удостоверяване ще отнеме години. Разпоредбата на чл. 347 КТ беше основно редактирана през 2023 г.¹⁹ с измененията и допълненията на Кодекса на труда. С тези изменения и допълнения на Кодекса на труда наименованието на глава седемнадесета на КТ бе променено на „Регистър на заетостта, единен електронен трудов запис и трудов стаж“, а наименованието на раздел I се изменя така: „Регистър на заетостта и единен електронен трудов запис“, регламентира се регистърът на заетостта и се установи електронният трудов запис като еквивалент на трудовата книжка. В регистъра се съдържат единните електронни трудови записи на работниците и служителите.

Преди отмяната на разпоредбата на чл. 348 КТ съществуваше задължение за работника или служителя при постъпване на работа да представи на работодателя трудовата си книжка, а когато работникът или служителят постъпва за първи път на работа – работодателят в срок от 5 дни да го снабди с трудова книжка.

С посоченото по-горе изменение и допълнение на Кодекса на труда бе установен единният електронен трудов запис като еквивалент на трудовата книжка. В разпоредбата на чл. 347а, ал. 1 КТ е установена легална дефиниция за единния електронен трудов запис – електронен документ, който съдържа данни и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, и е официален удостоверителен документ. Установи се и право на работника или служителя на достъп до неговия единен електронен трудов запис. Регламентирано е и право на работника или служителя на информация за историята на достъпите до неговия единен електронен трудов запис, с изключение на случаите на достъп от органите на досъдебното производство по реда на Наказателно-процесуалния кодекс и на Държавна агенция „Национална сигурност“ по реда, определен в наредбата по чл. 62, ал. 5 КТ. Съдържанието на информацията в историята, до която работниците и служителите имат достъп, са данни най-малко за работодателя, държавния орган или третото лице, осъществило достъпа.

Поддържането на Регистъра на заетостта е възложено на Националната агенция за приходите. Разпоредбата на чл. 62, ал. 3 КТ също беше изменена²⁰, като задължението на работодателя за изпращане на уведомление за сключен и прекратен трудов договор до Националната

¹⁹ Обн. ДВ, бр. 85 от 2023 г., в сила от 1.6.2025 г.

²⁰ Изменението е в сила от 1.6.2025 г., като в чл. 62, ал. 5 КТ е установено, че редът и данните, необходими за извършване на вписване се определят с наредба на Министерския съвет, по предложение на министъра на труда и социалната политика, съгласувана с изпълнителния директор на Националната агенция за приходите и председателя на Националния статистически институт.

агенция за приходите бе заменено от задължение за вписване на данни в регистъра на заетостта. Сроковете, в които задължението следва да бъде изпълнено, не са изменени.

С Постановление № 267 от 29 юли 2024 г. Министерският съвет приема Наредба за вписване в регистъра на заетостта²¹. С Постановлението се регламентира, че след 1 юни 2025 г. трудов стаж по Кодекса на труда се установява и с данните, вписани в единния електронен трудов запис на работника или служителя. Със същото постановление са отменени разпоредбите досежно трудовата книжка в Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж²² и променено нейното заглавие. Съгласно чл. 7 от тази наредба вписване, коригиране и заличаване на данни в единния електронен трудов запис се извършва от работодателя или упълномощено от него лице, орган по назначаването или определено от него длъжностно лице и от длъжностно лице от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Работодателите имат право на информация за наети от тях работници и служители, въведена от предходни работодатели, определена в Наредба за вписване в регистъра на заетостта, с изключение на размера на трудовите възнаграждения и обезщетения, които работникът или служителът е получавал при предходни работодатели. Работодателите имат право на информация за изплатените обезщетения по чл. 222, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда.

В чл. 347а, ал. 5 КТ се предвижда, че единният електронен трудов запис може да се използва за удостоверяване на наличието на трудов стаж, когато такъв се изисква в конкурс за заемане на длъжност, след получаване на съгласие от кандидата, по ред, определен с Наредба за вписване в регистъра на заетостта.

Предполага се, че поддържането и обезпечаването на регистъра ще изисква сериозен технически ресурс, както и безупречно обезпечаване на сигурността на данните. Във връзка с последното е невъзможно да не се направи паралел със случая, от 2019 година на неоторизиран достъп до около 3% от информацията, съдържаща се в базите данни на Националната агенция за приходите²³.

²¹ Обн. ДВ, бр. 65 от 2 август 2024 г.

²² Приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г., обн. ДВ, бр. 102 от 3 декември 1993 г., изм. и доп.

²³ Официалната информация за осъществения неоторизиран достъп е публикувана на интернет страницата на Националната агенция за приходите, достъпна на: <https://nra.bg/wps/portal/nra/za-nap/Razprostraneni-danni-ot-NAP> [достъп на 11.10.2025 г.].

В обобщение следва да се отчете, че разгледаните изменения и допълнения през последните години на Кодекса на труда са резултат от еволюцията на начините, по които могат да се реализират правата и задълженията на страните по отношенията при предоставянето на работната сила и на тези, които са непосредствено свързани с тях. Тенденцията за оптимално използване на съвременните информационни технологии и при упражняването на права и задължения по трудовото правоотношение от страните по него е естествено разширяване на възможностите в унисон със съвременните условия и ресурси, стига процесите и реализирането им да бъдат обезпечени с достатъчно сигурност в технологично и информационно отношение, за да се предотвратят и да не се допускат злоупотреби – с информация и права.

Библиография

- Андреева, А., Г. Йолова, Р. Рачев. Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Издателство „Наука и икономика“, 2017, с. 65.
- Богомилова, Ж. Правна уредба на работата от разстояние по трудов договор. – Труд и право, XXVIII, 2019, № 10, 13–24.
- Благойчева, Х. Социална (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства в икономиката. Варна: Издателство „Наука и икономика“ – Икономически университет – Варна, 2019.
- Великова-Стоянова, А. Работното място като елемент на трудовото правоотношение за работа от разстояние. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Предизвикателства пред българското трудово законодателство. Т. VII. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2015.
- Калайджиев, А. в Калайджиев, А. Б. Белазелков, В. Станчева, Г. Димитров, Д. Марков, М. Йорданова. Електронният документ и електронният подпис. Правен режим. С.: Сиела, 2004.
- Койчева, Р. Надомната работа и работата от разстояние като специфични форми на трудова заетост – правни аспекти и проблеми. Бобчеви четения: Правната наука в чест на юриста проф. Стефан Бобчев. Юбилейна научна конференция, организирана по повод 160 години от рождението на проф. Стефан Бобчев [Сборник с доклади]. С.: Издателски комплекс – УНСС, 2014.
- Мръчков, В. Допълнение в Кодекса на труда: работа от разстояние. Трудови отношения 2012. Книга годишник. Ред. В. Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2012.
- Мръчков, В. в Мръчков, В., К. Средкова, А. Василев, Е. Мингов. Коментар на Кодекса на труда. 13 издание. С.: Сиби, 2021.

- Средкова, К. За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том VI. Българското трудово и осигурително право – мит и реалност. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013.
- Средкова, К. За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том VI. Българското трудово и осигурително право – мит и реалност. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2013.
- Стайков, И. Европейското доброволно рамково междусекторно споразумение за работа от разстояние от 2002 година. България в Европейския съюз: първи резултати. Сборник 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., организирана от ВТУ „Св. св. Кирил и Методий“ и Икономически институт на БАН. С.: ГорексПрес, 2008.
- Стайков, И. Работа от разстояние – примери за споразумения на европейско секторно и междусекторно ниво и възможностите за въвеждането им в българското право. Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Том III. Трудовото законодателство на Европейския съюз и българската правна система. С.: УИ „Св. Климент Охридски“, 2009
- Стайков, И. Правна уредба на работата от разстояние. Научни трудове на Русенския университет – 2012. Том 51, серия 7 – Правни науки. Сборник с доклади от научна конференция РУ & СУ'12. Русе: Издателство на РУ „Ангел Кънчев“, 2012.
- Стайков, И. Работата от разстояние – нова форма за организиране на трудовия процес и за управление на трудовите ресурси. Сборник доклади от научна конференция „Мениджмънт в динамично променяща се среда за сигурност“, 30 ноември – 1 декември 2011 г., Национален военен университет „Васил Левски“. Том 3. Велико Търново: Издателски комплекс на НВУ „Васил Левски“, 2011.
- Стайков, И. За договорния характер на трудовото правоотношение. – Електронно списание IUS ROMANUM, 2021, извънреден брой – 70 години ЗЗД, 63–81, на интернет адрес https://iusromanum.info/wp-content/uploads/2021/11/2021-izvynreden-IUS_ROMANUM_2021_ZZD_OK_23_11.2..pdf (iusromanum.info) [електронен ресурс].
- Христов, Ч. Сключване на трудов договор за надомна или дистанционна работа. Труд и право, XXI, 1/2012.
- Чочова, М. Принципът за свобода на договарянето в трудовото право. Годишник 2022 на Департамент „Право“ на НБУ, С.: НБУ, 2024.