

За свободата и дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти в дигиталната ера

About the Freedom and the Discipline in the Labour
Law – Modern Aspects in the Digital Age

Андрияна Андреева, Галина Йолова¹

SUMMARY

This article examines some actual questions related to the freedom of labour, as a basic principle of labour law and the concept of labour discipline. It accentuates the modern aspects of these concepts, decided by the digital environment of labour performance. The legal analysis of the current labour law and the reference made to the ongoing processes allow to draw conclusions about the upcoming transformations. In the end, the study produces outlines and proposals are made for improving the regulation.

¹ Доц. д-р Андрияна Андреева, катедра „Правни науки“ при Икономически университет – Варна, e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg; доц. д-р Галина Йолова е доктор по право в катедра „Правни науки“ при Икономически университет – Варна, e-mail: ina_yolova@ue-varna.bg (Assoc. Prof. Dr. Andriyana Andreeva is a Doctor of Law at the Department of Legal Sciences at the University of Economics – Varna, e-mail: a.andreeva@ue-varna.bg; Assoc. Prof. Dr. Galina Yolova is a Doctor of Law at the Department of Legal Sciences at the University of Economics – Varna, e-mail: ina_yolova@ue-varna.bg).

KEY WORDS

Principle of the Freedom of Labour; Labour Discipline; Employers Control; Power of the Employer; Working Rights

Въведение

Свободата в трудовото право е събирателно понятие, което е призвано да даде, от една страна, проява на общото понятие за свобода, пренесено спрямо спецификата на трудовите отношения, а от друга, да съпътства неговия „жизнен цикъл“, като по този начин служи за стожер в отношенията между работодателя и работниците или служителите. Трудовото право е от правните отрасли, относими към групата на частноправните и това е ясно изразено в нормативната уредба чрез вида на нормите, регулиращи отношенията между страните. Същевременно трудовият процес изисква от страните съблюдаването на правила, надхвърлящи „свободното договаряне“, и налага спазването на дисциплина в трудовия процес.

В трудовото право въпросите за принципа на свободата и трудовата дисциплина са били обект на интерес от страна на множество автори през различните етапи от развитието на правния отрасъл².

В настоящия етап предизвикателствата пред тези понятия са обусловени от няколко фактора. **От една страна**, дигитализацията води до трансформация, която засяга всички сфери на живота (от личния до професионалния), като съпътстващо се променят и нормите на общуване (социални, правни, етични, морални). Този процес е с динамика, която трудно подлежи на всеобхватна правна регулация, но същев-

² Д. Димитрова. Безопасните и здравословни условия на труд – ангажимент на работодателя и контрол за спазване. *Юбилейна международна научна конференция: „Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха“*. Варна, Наука и икономика, 2020, с. 219 – 231.

ременно правният рег изисква, с оглед на стабилност в отношенията, да се даде нужната гаранция за защита на общественения интерес. В тази връзка процесът на дигитализация налага преосмисляне на утвърдени в трудовото право понятия, тяхната законова актуализация с оглед постигане на целта – адекватно регулиране на обществените отношения.

От друга страна, пандемията, породена от COVID-19, наложи спешни мерки за опазване на здравето на хората и ограничаване на разпространението на заразата, като голяма част от тях са свързани с трудовия процес. Въпреки техния извънреден характер, те се отразиха и на стабилни към момента на тяхното въвеждане правни институти и принципи и постепенно с течение на времето тяхното приложение доведе до промяна на някои взаимоотношения³.

Съотношението „свобода – дисциплина“ в трудовото право придобива нов смисъл, поставено на плоскостта на извънредните епидемиологични мерки. Традиционните разбирания се изместват от приоритета на опазването на общественото здраве, но въпреки този факт не следва безконтролно и немислено да се засягат базисни за стабилността на трудовоправните връзки понятия и принципи.

Законодателният процес не е самоцел, той изисква преди пристъпването към корекция да се направи оценка на съществуващите нива на адекватност на нормите, да се прогнозира бъдещото развитие на процесите, доколкото е възможно, и едва тогава да се направи предложение *de lege ferenda*. Ролята на правната доктрина в този процес е много значима и именно първоначалното поставяне на въпросите на полето на правните дебати е стъпка към създаването на базата, която да даде стабилна основа на бъдещите законодателни решения.

Актуалността на изследваната проблематиката е комплексна и може да се представи съобразно следния модел. На първо място, в своята цялост въпросът за свободата и дисциплината в съвременното трудово право не е бил поставян

³ Х. Банов. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. *Общество и право*, 4 (2020), с. 17 – 31; Х. Банов. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). *Общество и право*, 5 (2020), с. 70 – 86.

за теоретично изследване. До настоящия момент липсват теоретични разработки, анализиращи тази корелация, а практиката показва необходимост от нейното изясняване, с оглед на промяната на условията за престирание на труда и потребността от подготвеност на работодателите. На второ място, актуалността се свързва с потребността от законодателни промени, които да дадат допълнителни гаранции както за качество на трудовия процес, така и за спазването на правата на работниците и служителите⁴.

Именно такава комплексност очертава значимостта на изследваната проблематика, която преимуществено досега е била обект на отделни правни изследвания на принципа на свобода на труда и на института на трудовата дисциплина.

Целта на изследването е чрез комплексен нормативен анализ да се изяснят някои актуални въпроси, свързани със свободата на труда като основен принцип за трудовото право и с понятието дисциплина. Поставен е акцент на съвременните аспекти в тези понятия, обусловени от съвременната дигитална среда на престирание на труда. Авторите се стремят посредством правен анализ на действащата трудовоправна уредба и съотнасяне към протичащите процеси да изведат настъпващите трансформации. В заключение са формулирани обобщения и са направени конкретни предложения за усъвършенстване на уредбата.

За постигането на целта се реализират следните изследователски задачи: 1) анализ на принципа на свобода на труда с актуалните му проявления в съвременната среда; 2) изясняване на взаимозависимостта свобода – дисциплина в трудовия процес; 3) формулиране на обобщения, изводи и конкретни предложения за усъвършенстване на законодателството.

⁴ Х. Банов, А. Андреева, Г. Йолова, З. Йорданов. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. *Защита на индивидуалните субективни трудови права*. Варна, Наука и икономика, 2020, с. 59 – 83.

1. По някои въпроси на свободата в трудовите отношения – съвременни аспекти

Свободата на труда е закрепена на най-високо ниво в националното ни законодателство в нормата на чл. 48, ал. 3 и 4 от Конституцията. Своето приложение този принцип намира в отрасъла трудово право и според критерия съдържанието той се отнася към общите основни принципи. Терминът „свобода“, включен като основа на принципа, пречупен през призмата на труда, цели да подчертае по-широките възможности за избор, предоставени на лицето – носител на работната сила. Прилагането на конституционната норма в сферата на индивидуалното трудово правоотношение се реализира посредством и в рамките на трудовия договор⁵.

Свободата в трудовото право е принцип, проникващ на различни нива в отношенията между страните. Той е базисен за развитието на отношенията между страните, като по този начин кореспондира с демократичните ценности и свободната стопанска инициатива. В съвременните динамични процеси, свързани с ползването на цифрови технологии и навлизането на изкуствен интелект на всички фази на трудовите отношения, въпросът за свободата следва да се постави и от друг зрителен ъгъл.

Към момента в правната доктрина свободата на труда се разглежда от гледна точка на нейното юридическо призвание да осигури независимостта на личността и проявата и на свободна воля при избор на професия, трудова реализация и последваща преквалификация⁶.

Същевременно свободата на труда се явява част от общото понятие за свобода, което предполага не само съотнасянето им, но и поставянето на граница между тях. Професионалният и личният живот са две проявления в човешкото

⁵ А. Андреева, Г. Йолова. Принципите на свобода на труда и свобода на договаряне в контекста на потребността от актуализация на гъвкавите форми на заетост. *Общество и право*, 7 (2019), с. 4 – 18.

⁶ Х. Банов. *Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2017, с. 497 – 509.

съществуване, които в досегашното развитие на обществото бяха със сравнително ясно определени граници. При дигиталния свят обаче този процес се слива, като в някои професии и форми на полагане на труд те са трудно разграничими. Нещо повече – в рамките на цифровите платформи дори възниква неяснота относно статута на заетите дали става въпрос за трудово правоотношение, или просто за търговски обмен между отделни независими изпълнители⁷.

В ситуацията на пандемия, породена от COVID-19, светът претърпя една метаморфоза, която е необратима. Тя е колкото позитивна с оглед на бързото приложение на гъвкавите форми на труд, дигитална грамотност на големи групи работници и служители и пр., толкова има и своите негативни страни, изразени в разширяване на работодателската власт, в трансформация на разбирането за свобода, разгледано през призмата на защита на общественото здраве и редица други. Концепцията на трудовото правоотношение с признаването на работната сила за стока – предмет на договор, се явява основа за освобождаване на работника от много тежки форми на вмешателство в личния му живот⁸.

Една от проявите форми на свободата в трудовото право е свободата на договаряне. В тази връзка би могло да се помисли доколко този процес може да се регулира изцяло нормативно и в каква степен да се разчита на уреждането му чрез социално отговорни практики от ръководствата на компаниите. Международните инициативи, стандарти и общности за корпоративна социална отговорност изискват като критерий за отговорен мениджмънт гарантирането на правото на работниците и служителите на свобода на сдружаването

⁷ Х. Благойчева. Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. *Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та национална научна конференция 13 ноември 2020 г.* Варна, Наука и икономика, с. 74 – 85.

⁸ А. Александров. Къде минава границата между работодателския контрол с цел превенция на COVID-19 и ограничаването на намесата в личната сфера на работниците и служителите. *Труд и право*, 9 (2020), с. 9 – 15.

и защита на интересите им чрез колективно трудово договаряне⁹. Интерес представлява навлизането на изкуствения интелект (ИИ) в процеса на подбор на кадрите. Това е практика не само в чуждестранни компании в ИТ сектора, но все повече навлиза на българския пазар на труда. Като начало ИИ може да замести хората в подбора на кадри. Например в първоначалните интервюта, след които следва елиминиране на кандидати. Това, в крайна сметка, ще повиши качеството на работата, тъй като специалистите по човешки ресурси се улесняват при категоризирането на кандидатите¹⁰.

В контекста на това възникват няколко групи въпроси. От една страна, за защита на личните данни и потребността от събирането им и обработването им на този етап от отношенията между страните¹¹. Друг важен аспект в процеса на подбор е преживяването на кандидатите. И ако чатботовете не са конструирани както трябва, това може да създаде неприятно усещане в кандидата и в подбиращия (рекрутъра)¹². Възниква и въпрос дали не се ограничава свободата на договаряне и не се ли поставя работникът или служителът в една по-неблагоприятна позиция.

Изначално принципът на свобода на договаряне в трудовото право е значително в по-ограничени граници спрямо приложението му в гражданското право. Това обаче е така с оглед на закрилническата роля, която има трудовото право и от тази гледна точка идват и наложените нормативни гаранции за договаряне при спазването на определени рамки. Включването обаче на ИИ в процеса на подбор накланя „безните“ към икономически по-силната страна, а именно – работодателя. Тази му преимуществена роля се признава от

⁹ Срвн. D. Serafimova. CSR Assessment Model. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management*, 1, 1 (2016), p. 100 – 110 [online]: <http://www.etimm.ase.ro/?p=87> [accessed: 18.01.2017].

¹⁰ Срвн. Horizons Bulgaria (27.09.2018), Как чатботовете променят подбора на персонал [online] <https://www.horizons.bg/bg/kak-chatbotovete-promenjat-podbora/> [access 01.12.2020].

¹¹ А. Александров. *Защита на личните данни на работниците и служителите*. София, Труд и право, 2016.

¹² Horizons Bulgaria (27.09.2018).

трудовете право след възникване на трудовото правоотношение и се обвързва с работодателската му правоспособност и вменените му функции по организация на трудовия процес.

Използването на ИИ не се ограничава само с предварителната предоговорна фаза (подбора на персонала). В практиките на работодателите ИИ се прилага и в същинската част от трудовоправната връзка, а именно при престигането на труда. Много често практика е да се ползва за осъществяване на ежедневен контрол на работното място при осъществяване на трудовите функции на работниците и служителите. Например компанията Workday чрез свой продукт оценява и предлага на съответните ръководители кой от служителите заслужава повишение. Ако в складовете на Amazon алгоритмите на база ИИ забележат, че работникът не работи достатъчно ефективно, ще препоръчат на ръководителя лицето да бъде уволнено¹³. В анкета на Делойт от 2018 г. се установява, че 32% от ръководителите в сферата на бизнеса и технологиите използват ИИ в управлението на персонала¹⁴.

Тези примери са само част от реалността на бизнес средата, в която работодателите прилагат ИИ в различните етапи на трудовото правоотношение (от момента на неговото възникване, в различните аспекти по време на съществуването му и към момента на прекратяването му). Това ползване на ИИ безспорно е в полза на работодателите, но това поставя някои въпроси, които надхвърлят предоставената им работодателска власт.

На първо място, следва да се постави въпросът дали ползването на ИИ не нарушава проявата на принципа на свобода в трудовия процес. Към момента на договаряне класическото разбиране на трудовото право е страните да изразяват своята воля лично по начин, регламентиран в трудовоправните норми. Прилагането на съвременните методи за подбор чрез ИИ създава ситуация, от една страна, на нерегламентирано събиране на данни, а от друга, на неравнопоставеност в процеса. На второ място, ползването на ИИ за осъществяване

¹³ Срвн. Futurist.bg (03.02.2020), Как компаниите използват изкуствен интелект за подбор и управление на персонала? [online] <https://futurist.bg/ai-as-hr/> [access 01.12.2020].

¹⁴ Futurist.bg (03.02.2020).

на контрол на работното място предполага разширяване на работодателската власт чрез „делегиране“ на контролни правомощия на машини.

В международен план въпросите с развитието и приложението на ИИ все още не са намерили цялостен и единен отговор. Правният механизъм е поставен пред предизвикателството, от една страна, ако се въведе строга регулация и стриктен контрол, ограничаващ ползването на ИИ, това да доведе до застои. В другата хипотеза липсата на регулация или либералният режим от своя страна се свързват с риск за навлизане на роботите в личната сфера на хората.

През 2020 г. беше приет един от първите по рода си закони в тази област в САЩ, щата Илинойс. Целта на законовата уредба е да предостави на кандидатите за работа яснота относно начина на функциониране на тези нови инструменти. Законът за видеointервюта въвежда няколко основни изисквания спрямо работодателите. Първо, задължението да уведомят кандидатите, че ИИ ще се използва, за да се разгледа „годността“ на кандидатите за дадена позиция. В тази група ангажименти на работодателите се включва и разясняването на начина на работа на въведения от тях ИИ и какви „обща типове характеристики“ той взема предвид при оценяването на кандидатите. На второ място, е задължителното съгласие на кандидатите да се използва ИИ. В тази група законът включва и две разпоредби, предназначени да защитят неприкосновеността на личния живот на работниците (кандидатите за работа), а именно, че той ограничава кой може да гледа записаното видеointервю на кандидата до тези, „чийто опит или технология са необходими“ и изисква компаниите да изтрият всяко видео, което заявителят подава в рамките на един месец от искането му.

В развитието на трудовите отношения настъпва една нова ера, която неминуемо се свързва с използването на ИИ. В този процес на еволюция в отношенията естествено е да се направи и нужното за развитието на нормативната уредба и теорията, които да осигурят стабилност в отношенията между страните. На този етап правото повече от всякога е обвързано и с етичната страна на въпросите.

Освен пряката нормативна уредба, насочена към използването на ИИ, следва да се помисли и за работниците и служителите. Работната сила е тази, която стои в основата на трудовия процес, но процесът на еволюция на цялото трудово законодателство показва, че в различните обществени периоди стремежът е да се хуманизират условията на труд, като се дават ясни критерии за максимално отделяне на личния от професионалния живот за запазване на свободата на личността включително и в областта на труда. Дигиталната ера и развитието на технологиите поставя работниците в ситуация на облекчаване на физическия труд, но трансформира много институти до биг, в който се налага тяхното преосмисляне с оглед запазване на ролята им в трудовоправната връзка.

Пример за това са отношенията от нов тип работник – ИИ. Следва ли работниците предварително да притежават умения за комуникация с ИИ и това да се включи в обучението на лицата? В САЩ някои университети са внедрили системата „Big Interview“¹⁵, създадена на база изкуствен интелект. Така за студентите се появява възможност да се подготвят за реално събеседване.

И не на последно място се поставят въпросите може ли работодателите да разширят работодателската си правоспособност в противовес с правната уредба, доколкото допустимо е от етична гледна точка да се обучават потенциалните работници на поведение за общуване и контрол от страна на ИИ. Въпроси, които тепърва ще бъдат обект на научни дебати, както и на бъдеща законова уредба.

2. По някои въпроси на дисциплината в трудовото право – съвременни аспекти

Разбирана основно като един от механизмите за коректно изпълнение на трудовите функции, трудовата дисциплина на практика има многоаспектно доктринерно разбиране. От

¹⁵ <https://biginterview.com/>.

една страна, тя се явява нужната с оглед на характера на правоотношенията рамка на изискуемо и допустимо поведение, свързано с изпълнение на трудовата функция. От друга, по необходимост тя урежда рамките и правомощията на работодателя, който (чрез присъщата си работодателска правоспособност) е в компетенциите си да санкционира неправомъното (в разрез с установената трудова дисциплина), укоримо поведение на работника. В посочените аспекти основателно се посочва, че в качеството си на първично и изходно понятие¹⁶ трудовата дисциплина обединява системата от задълженията на работника или служителя по трудовото правоотношение. Тя отразява същността на трудовата му подчиненост на работодателя, и не на последно място е израз на работодателските разпоредителните правомощия до сега надлежната организация на трудовия процес.

Във всички случаи обаче е ясно, че се отнася до институт, засягащ пряко свободата на работника или служителя в два основни аспекта. От една страна, това е изискването за подчинеността му спрямо работодателя и свързаната с него правоспособност, а от друга, стоят законово предвидените санкции в случаи на различни по характера и естеството си деяния, нарушаващи трудовата дисциплина, респективно различни форми на неизпълнение на възложените въз основа на договора функции.

Като предикатна спрямо дисциплинарната отговорност, трудовата дисциплина е формулирана чрез общата императивна, но и твърде абстрактна законова рамка за нейното спазване като нормативно-етичен еквивалент на общото разбиране за качествено изпълнение на трудовите задължения. Същевременно на същата кореспондира възможността за разширяването и конкретизирането ѝ чрез вътрешните актове на съответната организация по начин, отразяващ спецификата, естеството и характера на задължения, и предвид установените етичните рамки на развиващите се в нея взаимоотношения. Както е известно от общата теория на мениджмънта, в компаниите това става чрез разработ-

¹⁶ А. Андреева, Г. Йолова. *Трудово и осигурително право*. Варна, Наука и икономика, Икономически университет – Варна, 2020, с.131.

ване на управленската технологична документация – въведените правила, политики, инструкции, процедури, функционални и длъжностни характеристики, както и чрез описание на етичните фирмени принципи в Етичен фирмен кодекс или като част от фирмената мисия¹⁷.

Предвид характера ѝ на комплексна категория следва да се има предвид, че трудовата дисциплина обхваща две категории задължения. От една страна, те засягат пряко изпълнението на трудовата функция в общите рамки на спазването и изпълняването на работното време, навременното и надлежното изпълнение на работните задачи. А от друга, са свързани с цялостното поведение на работника или служителя в или извън работното място като спазване на конфиденциалност, опазване на репутацията на предприятието и добротата на работодателя и пр.

По аргумент от нормата, в която са формулирани основанията за налагане на дисциплинарни наказания, трудовата дисциплина може да се конкретизира и посредством съответните на дисциплинарната отговорност деяния. В посочения смисъл доколкото, доколкото същите се явяват неспазване на трудовата дисциплина, в позитивен ракурс, спазването или надлежното им изпълнение се явява форма на коректно съблюдаване на установения трудов ред.

Повече от безспорно е, че новите условия на дигиталната среда реформират и ще следва да реформират традиционното разбиране за трудова дисциплина. Запазена като обща рамка и институт, гарантиращ правомерно, надлежно и етично изпълнение на трудовата функция. Все по-често и все по-трайно тя се реализира и контролира с механизмите на цифровизираната среда в различните варианти за престигане на труда¹⁸.

¹⁷ Д. Серафимова. *Теория на управлението. Трето преработено и допълнено издание. Учебник*. Варна, Стено, 2015, с. 208, 308.

¹⁸ А. Александров. Използване на технически методи за контрол на работното време и достъпа в предприятието. *Труд и право*, 10 (2011), с. 5 – 10; А. Александров. Нови форми на работодателски контрол – Може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. *Труд и право*, 4 (2012), с. 17 – 23; А. Александров. Наблюдението на работното място като способ за упражняване на

От една страна, това се установява най-ясно при договора за работа от разстояние¹⁹ като типична форма на труд с използване на информационни технологии с цел гъвкавост и оперативност в престирането на труда и като форма за организиране на работа, изнесена извън помещенията на работодателя. Въпреки подчиняването му на всички общи правила за работа по трудов договор, с типичните му белези и характеристики, включително и принципи за спазване на трудова дисциплина, това е договор с висока степен на самоорганизираност с оглед организацията на работното време, който налага качествено различни механизми за работодателски контрол по спазване на общия трудов рег. От друга страна, регламентацията му и нейната специфика предполагат изграждането на спешни и трайни нормативни гаранции за ненамеса в личния живот на работника или служителя и установяване на работни правила в тънките граници между дисциплината на труда и личното пространство на индивида.

Подобни тенденции, от друга страна, се установяват вече и при типичното трудово правоотношение, развиващо се в дигитална среда при извънредни ситуации, като настоящата пандемична обстановка, налагаща изнасянето изпълнението на трудовата функция извън типичната работа среда и най-често в местоживеенето на работника.

Същевременно наред с това гори и при запазване на характерната форма за работа и типична работна среда все по-често се налагат тенденции за въвеждане на контролни механизми по спазване на трудова дисциплина, свързани с дигитални средства и изкуствен интелект, при все още неустановени рамки и нормативни гаранции за запазване достойнството и свободата на личността.

Тези три характерни ситуации, обединяващи прочее всички възможни към момента форми за престиране на труда, налагат спешни нормативни регулации, които да гарантират

работодателски контрол. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*. 6 (2013), с. 68 – 86.

¹⁹ Д. Димитрова. Сивата икономика – актуални мерки за противодействие в КТ, Правото и бизнесът в съвременното общество. *Сборник с доклади от 3-та национална научна конференция 13 ноември 2020 г.* Варна, Наука и икономика, 2020, с. 270 – 278.

спазването на трудова дисциплина в типичните ѝ, установени трайно доктринерни и законови параметри. Освен това те трябва да установят допустими както етични, така и правни форми за влияние, санкции и работодателски контрол. Подобни тенденции са и плог на общи европейски политики в сферата на изкуствения интелект и транспониране формите и характеристиките на използването му в общите рамки на индивидуалните свободи и защита в свободата на упражняване правото на труд.

Типични в тази насока са някои общностни актове като Предложение за резолюция на европейския парламент, съдържащо препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)), изготвено въз основа на доклад от 27.01.2017 г., Съобщението „Изкуствен интелект за Европа“ до Европейския парламент, Съвета, Икономическия и социален комитет и комитета на регионите (COM(2018), Бялата книга за ИИ – Европа, в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.2.2020 COM (2020)) и пр. В този смисъл в Резолюция на Европейския парламент относно всеобхватната европейска промишлена политика в областта на изкуствения интелект и роботиката (2018/2088(INI))²⁰, не без основание, се акцентира на урегулиране и създаване на трайни гаранции за защита правата на личността при използването на приложения с изкуствен интелект, свързани с разпознаване по лице и глас, респективно програми за емоционално наблюдение на психичните състояния на работниците с разбирането, че „тези програми са присъщо противоречащи на европейските ценности и норми, защитаващи правата и свободите на физическите лица“.

Безспорно е, че при установяването на политики за контрол на трудовия ред, засягащи използването на изкуствен интелект, обект на бъдещата нормативна регулация, следва да са принципите на законосъобразност, справедливост и прозрачност, гарантирана свобода на изразяване на мнение и на информация, защита на личните данни, в съответствие с действащото законодателство, и не на последно място – информирано съгласие, респ. генериране и обработка на данни

²⁰ Срвн. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0081_BG.html.

единствено и само с оглед нуждите на работодателския контрол и в съответствие с Регламент (ЕО) № 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета и Директива 2002/58/ЕО на Европейския парламент и на Съвета.

Най-актуално като тенденция на общностните политики е и Предложението за резолюция на Европейския парламент с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)), 28.07.2020 г.²¹ за изготвяне на Директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на откъсване от работната среда. Като се основава на наблюдаваните тенденции за цифровизацията на трудовите връзки, проектодирективата мотивира бъдещата нормативна регулация, като се основа на няколко основни факта, а именно:

- използването на цифровите инструменти за служебни цели води до културата на „постоянно свързани“ или „винаги на линия“ със съответното ѝ въздействие върху основни трудови права и справедливите условия на труд;

- постоянната свързаност и все по-големите очаквания, че работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, със съответното отрицателно влияние върху тяхното физическо и психично здраве и благосъстояние;

- прекъсването на извънработното време увеличава многократно риска от полагането на неплатен извънреден труд и повлиява отрицателно баланса между професионалния и личния живот, както и правилното и законово гарантирано възстановяване от работата.

Като се приема, че под „откъсване от работната среда“ следва да се разбира не извършването, пряко или непряко, на дейности или комуникации във връзка с работата чрез използването на цифрови инструменти извън работното време, то се регулира и съответното право на работниците да не се занимават с дейности или комуникации, свързани с работата, извън работното време. В този смисъл под правото на откъсване от работната среда се разбира възможността работниците да изключват инструментите, свързани с работата, и да не отговарят на искания на работодателите в

²¹ Спвн. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html.

извън работно време, без риск от неблагоприятни последици като например уволнение или други ответни мерки.

Това право кореспондира и на насрещни работодателски задължения. В частност това е забраната да се използва тругът на работниците или служителите извън работното им време, без заплахата от прилагане на дискриминация, по-неблагоприятно третиране или уволнение и други, например дисциплинарни мерки. Наред с това тя предполага установяване на норми, задължаващи работодателя да изключва цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички, свързани с работата, инструменти за мониторинг или надзор извън установеното и договорено работно време.

В посочените аспекти е предвидено Директивата за откъсване от работната среда да установява минимални нормативни изисквания, въведени и установени в националните трудови законодателства, съответно на равнище колективно трудово договаряне или вътрешно ведомствени правила, без да засяга правото на гържавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби.

От друга страна, обаче не следва да се пренебрегва и фактът, че проблематиката на трудовата дисциплина в новата дигитална среда не следва да изоставя въпроса за гаранциите за нейното спазване от страна на работника или служителя, особено в нейните типични форми като неразпространяване на поверителна информация, конфиденциалност на отношенията, спазване и уплътняване на работното време. Очевидно в подобна насока и с цел регулиране на баланса между правата на работодателя и тези на работника и служителя следва да се намерят адекватни механизми (главно на ниво тристранно сътрудничество и колективно договаряне, гарантиращи спазване на трудовата дисциплина с оглед на принципите за сигурност и защита на данните, поверителност, анонимност, справедливото третиране, конфиденциалност и неприкосновеност на личния живот).

Заклучение

Свободата, свързана с правото на труд и дисциплината при неговото упражняване освен традиционен, все повече се утвърждават и като спорен и деликатен в доктринален и практически аспект въпрос на трудовото законодателство. Новите му форми в дигиталната среда все по-често оставят различни по естеството и характера си въпроси, трайното решаване на които е предизвикателство за консервативната правна уредба.

На база на изследването авторите могат да формулират и следните изводи и предложения, касаещи взаимовръзката „свобода – дисциплина“ в съвременните условия на престирание на труд.

От една страна, свободата на труда е принцип, който е конституционно заложен и това е гаранция от най-високо ниво за неговото съблюдаване. Същевременно обаче смятаме за уместно на ниво обикновено законодателство в КТ да се детайлизират негови проявления с оглед отразяването на съвременните процеси.

1. Спешно и в рамките на различни по характер актове, регулиращи правото на труд, следва да бъдат установени рамки, както за прилагане принципа на свободата, така и за работодателската компетентност по мониторинг и санкциониране на трудовата дисциплина.

2. Най-вече на ниво колективно трудово договаряне и тристранно сътрудничество следва да се прилагат трайни като практика и ясни като хипотеза норми за рамките на работодателската правоспособност в цифровизирана среда чрез запазване на баланса между личен и професионален живот, за допустимите форми на намеса и налагането на дисциплинарни наказания.

3. Да се приложат правилата за правото на откъсване на работната среда в хипотези, които водят до непрекъсната свързаност, извънреден труд и накърняване правото на почивка и отпуск.

4. Да се предвидят трайни гаранции за защита правата на работниците при набирането и обработката на личните

ганни при различните форми на мониторинг на труда, чрез законоразрешени механизми за идентифициране и контрол.

В хода на изследването се поставиха множество въпроси, породени от новите условия на труд, свързани с навлизане на дигитализацията във всички сфери на трудова активност, ползване на ИИ не само на ниво отделни операции и/или трудови функции, но и на всички нива от развитието на трудовоправната връзка – от процеса на подбор, през атестиране на работниците и служителите, до контрол при спазването на трудовата дисциплина. Не всички въпроси могат да намерят еднозначен отговор. Все още международната общност не е постигнала единомислие относно начина на регулиране на изкуствения интелект и поставянето на ясни правила за неговото ползване и развитие. Въпреки това самото повдигане на въпросите е една провокация към академичната общност за по-нататъшно им изследване, анализ на настъпващите трансформации и предложение за адекватно законодателно решение.

Цитирани източници

Serafimova, D. CSR Assessment Model. *Journal of Emerging Trends in Marketing and Management*, 1, 1 (2016), pp. 100 – 110 [online] Available from: <http://www.etimm.ase.ro/?p=87> [Accessed 18.01.2017].

Александров, А. Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. *Труд и право*, 10 (2011), с. 5 – 10 (Aleksandrov, A. Izpolzvanе na tehni-cheski sposobi za kontrol na rabotnoto vreme i dostapa v predpri-yatiето. *Trud i pravo*, 10, s. 5 – 10).

Александров, А. Нови форми на работодателски контрол – Може ли електронната кореспонденция на персонала да бъде обект на контрол от страна на работодателя. *Труд и право*, 4 (2012), с. 17 – 23 (Aleksandrov, A. Novi форми na rabotodatelski kontrol – Mozhe li elektronnata korespondentsia na personala da bade obekt na kontrol ot strana na rabotodatelya. *Trud i pravo*, 4 (2012), s. 17 – 23).

Александров, А. Наблюденето на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. *Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право*, 6 (2013), с. 68 – 86 (Aleksandrov, A. Nablyudenieto na rabotното място като способ за uprazhnyavane na rabotodatelski kontrol. *Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право*, 6 (2013), s. 68 – 86).

Александров, А. Къде минава границата между работодателския контрол с цел превенция на COVID-19 и ограничаването на намесата в личната сфера на работниците и служителите. *Труд и право*, 9 (2020), с. 9 – 15 (Aleksandrov, A. Kade minava granitsata mezhdu rabotodatelskia kontrol s tsel preventsia na COVID-19 i ogranichavaneto na namesata v lichnata sfera na rabotnitsite i sluzhitelite. *Trud i право*, 9 (2020), s. 9 – 15).

Александров, А. *Защита на личните данни на работниците и служителите*. София, Труд и право, 2016 (Aleksandrov, A. *Zashtita na lichnite dannii na rabotnitsite i sluzhitelite*. Sofia, Trud i parvo, 2016).

Андреева, А. и др. *Защита за индивидуалните трудови права*. Варна, Наука и икономика, 2020 (Andreeva, A. i dr. *Zashtita za individualnite trudovi prava*. Varna, Nauka i iekonomika, 2020).

Андреева, А., Г. Йолова. Принципите на свобода на труда и свобода на договаряне в контекста на потребността от актуализация на гъвкавите форми на заетост. *Общество и право*, 7 (2019), с. 4 – 18 (Andreeva, A., G. Yolova. Printsipite na svoboda na truda i svoboda na dogovaryane v konteksta na potrebnostta ot aktualizatsia na gavkavite formi na zaetost. *Obshtestvo i право*, 7 (2019), s. 4 – 18).

Андреева, А., Г. Йолова. *Трудово и осигурително право*. Варна, „Наука и икономика“, Икономически университет – Варна 2020 (Andreeva, A., G. Yolova, *Trudovo i osiguritelno право*. Varna, Nauka i iekonomika, 2020).

Банов, Хр., А. Андреева, Г. Йолова, Зл. Йорданов. Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. *Защита на индивидуалните субективни трудови права*. Варна, Наука и икономика, 2020, с. 59 – 83 (Banov, Hr., Andreeva, A., Yolova, G., Zl. Yordanov. Istoricheskoto razvitie na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto право. *Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava*. Varna: Nauka i iekonomika, 2020, s. 59 – 83).

Банов, Х. *Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация*. София, УИ „Св. Климент Охридски“, 2017, с. 497 – 509 (Banov, H. *Trudoviyat dogovor za obuchenie po vreme na работа – nova perspectiva za profesionalna prekvalifikatsia*. Sofia, UI „Sv. Kliment Ohridski“, 2017, s. 497 – 509).

Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. *Общество и право*, 4 (2020), с. 17 – 31 (Banov, H. *Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie*. *Obshtestvo i pravo*, 4 (2020), s. 17 – 31).

Банов, Х. Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). *Общество и право*, 5 (2020), с. 70 – 86 (Banov, H. 2020. *Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie (chast II)*. *Obshtestvo i pravo*, 5 (2020), s. 70 – 86).

Банов, Х. *Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение*. София, Лекс, 2020 (Banov, H. *Razvitiето na akademichnia sastav i problemite ot izvanrednoto polozhenie*. Sofia, Leks, 2020).

Благойчева, Х. Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. *Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та национална научна конференция 13 ноември 2020 г.* Варна, Наука и икономика, 2020, с. 74 – 85 (Blagoycheva, H. *Sotsialnata (ne)sigurnost na raboteshtite prez tsifrovi platformi*. *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo*. *Sbornik s dokladi ot 3-ta natsionalna nauchna konferentsia 13 noemvri 2020 g.* Varna, Nauka i ikonomika, 2020, s. 74 – 85).

Димитрова, Д. Сивата икономика – актуални мерки за противоействие в КТ. *Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та национална научна конференция 13 ноември 2020 г.* Варна, Наука и икономика, 2020, с. 270 – 278 (Dimitrova, D., 2020. *Sivata ikonomika – aktualni merki za protivodeystvie v KT*. *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo*, *Sbornik s dokladi ot 3-ta Natsionalna nauchna konferentsia 13 noemvri 2020 g.* Varna, Nauka i ikonomika, s. 270 – 278).

Димитрова, Д. Безопасните и здравословни условия на труд – ангажимент на работодателя и контрол за спазване. Юбилейна международна научна конференция: „Икономическа

наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействие в дигиталната епоха“. Варна, Наука и икономика, 2020, с. 219 – 231 (Dimitrova, D., 2020. Bezopasnite i zdravoslovni uslovia na trud – angazhiment na rabotodatelya i kontrol za spazvane, Yubileyna mezhdunarodna nauchna konferentsia Ikonomicheska nauka, obrazovanie i realna ikonomika: razvitie i vzaimodeystvia v digitalnata epoha. Varna, Nauka i ikonoika, s. 219 – 231).

Димитрова, Д. По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. *Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г.* Варна, Наука и икономика, 2020, с. 254 – 262 (Dimitrova, D. По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. *Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, 13 ноември 2020 г.* Varna, Nauka i ikonomika, 2020, s. 254 – 262).

Серафимова, Д. *Теория на управлението. Трето преработено и допълнено издание. Учебник.* Варна, Стено, 2015, с.208, 308 (Serafimova, D. *Teoria na upravlenieto. Treto preraboteno i dopalнено издание. Uchebnik.* Varna, Steno, 2015, s. 208, 308).