

Непълен работен ден и работа на повикване

Ненко Салчев¹

SUMMARY

This article examines the extent and nature of part-time work and how it has changed over time. It examines factors influencing decisions of enterprises and individuals to offer and accept part-time work. Part-time work has become an important form of employment, which has grown continuously since the 1970s to the present. Its benefits are related to the prerequisites for reconciliation of work-life balance and the possibility of including in the labour market some groups of the society who are unable to work full-time. Part-time work allows employers to reduce their expenses for wages and gives them flexibility in organizing the work in enterprise. Its widespread use in certain cases entails risks of reducing the general level of worker's protection, deteriorating working conditions, discrimination and even marginalizing part of the employees. Thus the possible continuation of the trend towards more flexible working time patterns should be pursued through a holistic approach combining certain aspects of employment, social security and tax legislation. In this way, the rights of employees will be guaranteed and expanded and also the negative effect of reducing the protection of workers and the transfer of economic risks to them will be limited.

¹ Ненко Салчев – Главен експерт, Дирекция „Трудово право, обществено осигуряване и условия на труд“, Министерство на труда и социалната политика. Nenko Salchev - Chief expert, Directorate for Labour Law, Social Insurance and Working Conditions, Ministry of Labour and Social Policy, e-mail: nenkosal@abv.bg

Special attention is paid to “on-call” and “zero-hours” labour contracts, in which there is no contractual minimum length of working time. Indicated are the negative impacts on the employee’s interests in the use of these types of labour contracts and how they transfer the economic risks from the employer to the employees. It is clearly stated why these types of labour contracts are not eligible under Bulgarian labour legislation and how their possible regulation could lead to the violation of the workers’ subjective rights.

In conclusion, it is assert that in the Bulgarian system of labour relations, part-time work has the necessary balance to protect the interests of the parties. Employers in Bulgaria have the opportunity to take advantage of various forms of work organization in the enterprise, with only one of them being part-time work. The use of part-time work requires good planning of work processes and knowledge of the nature of business activity in order to ensure maximum efficiency of work and to reduce labour costs, which is the essence of good business management.

KEY WORDS

Bulgarian labour legislation; labour contracts; full-time employment; part-time work; marginal employment; flexibility; work-life balance; on-call labour contract; zero-hours labour contract; labour market trends

Увод

Работното време е един от съществените елементи на индивидуалното трудово правоотношение. То е рамката на обществените отношения, които са свързани с предоставянето на работна сила, като през този времеви отрязък се изисква от работника да полага труд, а от работодателя да организира работата на наетото лице. Работното време е частта от деннощното и седмицата, в която работникът е подчинен на работодателя. Извън него наетото лице „възвръща“ свободата си.²

През този времеви период, който е определен от страните по трудовото правоотношение като работно време, работникът трябва да изпълнява трудова си функция и да полага усилията, за които е нает на работа. Спазването на организацията и продължителността на работното време е едно от основните задължения на работника.³ Показателно е, че на първо място сред нарушенията на трудова дисциплина, приети нормативно за основания за налагане на дисциплинарни наказания, са именно закъснението, преждевременното напускане на работа, неявяването на работа или неуплътняване на работното време.⁴

Работното време има не по-малко значение и за правата и задълженията на работодателя. Негова е отговорността за осигуряване на работата, което означава да използва труда на наетото лице за договорената предварително част от общото календарно време. За изпълнението на тези задължения законодателството е предоставило на работодателя правата за организиране на работното време, разпределението му, условията за максимално ефективно му използване и други. Това са съществените елементи на работодателската власт.

Ограничаването със закон на максималната продължителност на работното време е първата намеса на държавата в частноправните отношения между работник и работодател. Тя се налага от експлоатацията, на която са били подложени работниците в епохата на първоначалното натрупване на ка-

² Мръчков, В. (2008) *Трудово право*. 6-то преработено и допълнено издание. Сиби, София, 2008.

³ Във връзка с това чл. 126, т. 1 от Кодекса на труда.

⁴ Чл. 187, ал. 1 от Кодекса на труда

питала по време на индустриалната революция през XIX век и поради прекомерната продължителност на работното време.⁵

В първата половина на XIX век не се обръща внимание на психологическите и физиологичните ограничения, които имат хората при полагане на труд, като тези фактори се разглеждат като несъществени по отношение на техническите и индустриалните нужди, които има работодателят.⁶ В тази епоха се приема, че по-дългите работни часове означават по-голяма производителност. Постепенно се установява несъстоятелността на това разбиране и се променя общественото отношение към работното време. Към средата на XIX век започва дългосрочен процес на намаляване на работното време и осигуряване на здравословни условия на труд.

От съвременна гледна точка може да се твърди, че работното време е един от най-динамичните институти на трудовото право.⁷ Това не се отнася само за България, където има множество съществени промени през последните три десетилетия, изминали след приемане на Кодекса на труда. В Международната организация на труда и в Европейския съюз има постоянни дебати относно необходимостта от промени в организацията и продължителността му. На база на тези дебати са предприемани и предстоят да бъдат приемани промени, които оказват влияние и върху ситуацията в страната.

Дебатите на международно ниво следва да бъдат отчитани, защото с течение на времето е видимо влиянието, което оказват върху индивидуалните трудови правоотношения. Тук е мястото да се посочи, че в началото на миналия век основните остри сблъсъци на мнения в Международната организация на труда са били по повод намаляване на продължителността на работното време, докато в съвременното фокусът се е изместил върху неговия режим – организацията, ефективно му използване и други.

Много важна насока за развитие на правната уредба относно работното време е концепцията за „гъвкавост“. Това предполага наличието на все повече възможности, предоставени от законо-

⁵ Мръчков, (2008).

⁶ Spurgeon, A., *Working Time; Its Impacts on Safety and Health*, International Labour Organisation and Korea Occupational Safety and Health Research Institute, Geneva, 2003.

⁷ Мръчков, В. (2008).

гателството, целящи удовлетворяване на индивидуалните потребности и желания на страните в трудовото правоотношение. Изисква се обаче и задълбочено разбиране на последствията, които може да предизвика всяка промяна в този институт, особено по отношение на неблагоприятното влияние, което може да окаже върху наемния труд.

В законодателството, свързано с работното време в Европейския съюз, се открояват две основни тенденции. Очевиден е стремежът за намаляването му и предоставянето на допълнително време за почивка, с което се цели, от една страна, по-добро ниво на безопасност и здраве при работа⁸, а от друга страна – възможност работниците да съчетават личния с професионалния живот, което се приема за проявление на социалната същност на Общността.⁹

Съвременните тенденции за съчетаване на личния с професионалния живот и „гъвкавостта“ на организацията на работното време предполагат и наличието на трудови правоотношения, които позволяват полагането на труд във време или с продължителност „извън стандарта“. Договорянето на намалена продължителност на работно време е един от най-старите и утвърдени механизми в тази насока. Въпреки че този вариант на работа е познат отдавна, важно е да се отбележи, че броят на работниците, които полагат труд при условията на непълно работно време в периода преди 1913 г. и през годините между двете световни войни, е минимален. Едва през 70-те години съществена част от работната сила в някои развити държави започва да работи на трудови договори, сключени за работа на непълно работно време.¹⁰

В съвременното над половината от лицата с повече от една работа, които работят на две и повече работни места, работят

⁸ Следва да се подчертае, че първите четири съображения от Преамбула на Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време, изрично реферират към основанието за приемането ѝ, което е свързано с безопасността и здравето при работа.

⁹ Предложение за Директива на Европейския парламент и на Съвета относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета.

¹⁰ Huberman, M., Minns, C., The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000: *Explorations in Economic History*, (2007), 543.

на пълно работно време по основното си трудово правоотношение.¹¹ Това показва, че голям брой работници, които работят на пълно работно време, редовно имат нужда от допълнителни средства, за да могат да осигурят издръжката си, като угляжават значително общата си продължителност на времето за работа. При положение че се отчете и факторът придвижване между двете работни места, и пренастройката на организма и съзнанието от една дейност към друга, може да се стигне до извода, че голяма част от тези лица имат по-голяма заетост от тази, която може да се приеме за здравословна и отговаряща на целите за съвместяване на личния с професионалния живот.

Всички тези фактори изместиха характерните в миналото искания на синдикатите за намаляване на продължителността на работното време към различна посока – осигуряване на работно време на работниците, което отговаря на техните потребности и им позволява да се издържат. Това е видно и от социалния диалог на всички нива, който се фокусира не върху намаляване на продължителността на работното време, а върху въпросите, свързани с осигуряването на гъвкавост при организация на работното време, която да отговаря на интересите на страните в трудовото правоотношение.

Ползите от въвеждането на различните форми на гъвкавост по отношение на работното време, включително и непълното работно време, са оценени от участниците в пазара на труда, но рисковете, свързани с повсеместното използване на тези нови модели, също стават все по-видими и водят до противопоставяне срещу тях. Поради това е необходима оценка на положителните и отрицателните аспекти на тази форма на организация на работата, при която се постига определена гъвкавост чрез намаляване на продължителността на работното време.

I. Непълно работно време

Нормалната продължителност на работното време е установена в чл. 136 от Кодекса на труда (КТ). В българската правна система нормалната продължителност на работното време е: 5-дневна работна седмица с продължителност на работния ден

¹¹ EUROFOUND (2016) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 27.

го 8 часа и обща продължителност на работната седмица го 40 часа. Тази норма е приета за работа при обичайни условия на труд, нормална интензивност на работата и без особени рискове за живота и здравето на работниците, както и при липса на вредни въздействия на работната среда. Стандартната продължителност на работното време може да се приеме за обществено благо, определено от колективните нужди и от степента на развитие на обществото.¹² Именно нормалната продължителност на работното време служи за сравняване с всички други форми на работно време, които съществуват в законодателството и се проявяват в индивидуалните трудови правоотношения.

Възможността за договаряне между страните в трудовото правоотношение на непълно работно време е уредена в чл. 138 от Кодекса на труда. „Работа на непълно работно време“ се отнася до работа с продължителност, която е по-кратка от установените „нормални“ часове за работа. Този вид заетост има широко разпространение във всички съвременни индустриални държави. В България за непълно работно време се приема това, чиято продължителност е част от продължителността на нормалното или намаленото работно време, определена в нормативен акт. То се нарича непълно, защото работникът или служителят не е длъжен да престава работната си сила през цялата установена в нормативен акт продължителност на работното време за съответния вид труд или категория работници или служители.¹³

Предимствата на работата на непълно работно време са много и са за двете страни в правоотношението, стига да са създадени подходящи рамки за защита на работниците. Възможността за работа при непълно работно време намалява съотношението между наетите и безработните на пазара на труда. Може да се твърди, че наетите на непълно работно време са по-продуктивни и по-мотивирани поради по-слабото влияние на умората, по-ефективната организация на труда и по-вечето свободно време, на което се радват. Подобрените възможности за „частична“ работа могат да привлекат различни обществени

¹² Huberman, M. (1996) *Escape from the Market: Negotiating Work in Lancashire*, Cambridge, Cambridge University Press, 123-124.

¹³ Мръчков, В., Средкова, К., Василев, А. (2007) *Коментар на Кодекса на труда. 9-то преработено и допълнено издание*, София, Сиб, 2007.

групи, част от които иначе не биха влезли в реговете на работещите, като така се увеличава производственият капацитет на обществото и се намалява безработицата. Става въпрос за омъжени жени, пенсионери, търсещи постепенно намаляване на трудовата натовареност, по-стари работници с разнопосочни интереси, студенти, както и редица други групи от обществото.¹⁴

Въвеждането на гъвкавост на работното време чрез този вид заетост обаче твърде често засилва съществуващото неравностойно положение на пазара на труда. Постоянно се правят сравнения между работещите на пълно и непълно работно време, като реговно те не са в полза на вторите. Работата на непълно работно време е станала синоним на неблагоприятни житейски и трудови условия в повечето индустриализирани държави особено когато се касае за работа с продължителност много пог стандартното работното време. Трябва да се отчете обстоятелството, че работниците се наемат за работа на непълно работно време основно в сектори и за работни места с по-ниско заплащане, което създава допълнително основание за тяхната неравнопоставеност.¹⁵

Друг аспект на различното третиране по отношение на работниците на пълно и непълно работно време е видим и по отношение на допълнителните стимули, които се предоставят от работодателите. Насърченията за работниците пог форма на увеличаване на заплатите, обучения, повишаване и допълнителни пенсионни вноски се отпускат предимно на тези, които работят на пълно работно време.¹⁶

При работа на непълно работно време особено засегнати са осигурителните права на работещите. В България например на база на работното време и неговата продължителност се изчисляват трудовият и осигурителният стаж на работника, което от своя страна оказва влияние върху неговите трудови и осигурителни права.

¹⁴ Джуарини, О., Лугке, П. (2000) *Дилемата за заетостта: Бъдещето на труда*, София, Нови хоризонти, 2000.

¹⁵ O'Reilly, J., Fagan, C. (1998) *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America, and the Pacific Rim*, Routledge, London и New York, 1998.

¹⁶ McCann, D. (2004) *Regulating working time needs and preferences*, Chapter I, in: *Working time and workers preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Geneva, International Labour Organization, International Labour Office, 2004, 14.

В гържавите, в които гъвкавостта на работното време и на трудовете отношения се разглежда главно като метод за намаляване на разходите за труд, но не и за отчитане на интересите на работниците, негативното влияние може да е значително.¹⁷ В тези гържави обикновено има установени минимални прагове на отработеното време, за да се предостави възможност за използване на социалноосигурителните системи. От друга страна, в някои от гържавите се налагат ограничения върху часовете за извънреден труд на работещите.¹⁸ При евентуално комбиниране на двете законодателни изисквания ще се стигне до невъзможността работникът, нает на непълн работен ден, да се възползва в цялост от системите на социална сигурност независимо от обстоятелството, че работи по трудово правоотношение.

Съществен фактор, който влияе върху увеличаването на броя на работниците, наети на трудови договори за непълно работно време, е възможността работодателите да заплащат на работника заплата и да го осигуряват спрямо часовете, през които реално е положил труд. Вторият насърчаващ мотив за по-големия брой на наетите на непълно работно време в някои гържави е отпадането на изискването за изплащане на увеличено възнаграждение за положения труд, при разликата между договореното непълно работно време и стандартното работно време. Това се основава на приетото законодателство в тях, според което тази разлика не се признава за положен извънреден труд.¹⁹

Разпространяването на непълната заетост сред гържавите членки на Европейския съюз, се влияе и от традиционния социално-културен модел в Европа. Обикновено жената има повече задължения в домакинството и при отглеждането на децата, поради което обичайният случай е жената да работи при условията на непълно работно време, а мъжът – при условията на

¹⁷ Във връзка с това са примерите със законодателството на Япония и САЩ, посочени по-году в изложението.

¹⁸ Например в чл. 146, ал. 1 от Кодекса на труда е предвидено, че продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа.

¹⁹ Bettio, F., Del Bono, E., Mark, S. (1998) *Working Time Patterns in the European Union: Policies and Innovations. Report of European Network of Experts on Gender and Employment, Report for the Equal Opportunities Unit, DGV, European Commission, revised edition, 1998.*

пълно работно време.²⁰ Този модел на домакинство, при което има реално „една и половина“ работници, се дължи отчасти на културно-историческите наслаждения, но и на приетите политики на пазара на труда. Съществуват индиректни стимули в системите на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство за работодателите и работниците да се придържат към него. Създадени са условия, при които разходите за труд по силата на разпоредбите за социална сигурност и работно време, са в полза на модела за наемане на жените на непълно работно време. Също така се стимулират и гражданите за такъв тип организация на семейните доходи чрез режимите на данъчно облагане, както и чрез различни правила за получаване на обезщетения от системите за социална сигурност.

Пример за подобна политика чрез системата за социално осигуряване в българското законодателство е въведената възможност за прекъсване на отпуск при бременност и раждане от страна на майката след шестия месец от раждането и завръщането на работа преди навършване на една година на детето. В тези случаи на работничката освен трудовото възнаграждение се изплаща и половината от обезщетението, изплащано от общественото осигуряване за този период (чл. 163, ал. 15 от Кодекса на труда). Следва да се подчертае, че обезщетението се дължи единствено на майката, която се е завърнала на работата. Нормално е да се предположи, че в голяма част от случаите завърналата се работничка ще има желание за работа на непълно работно време, за да има възможност да полага грижи за бебето си.

Възприемането на работата на непълно работно време като подразбираща се мярка за съвместяване на семейния с професионалния живот основно за работещите майки има своите недостатъци, които не трябва да се насърчават допълнително чрез законодателни мерки в тази насока. Очевидните последици от тази политика са свързани с намаляване на равенството между половете, тъй като се подсилва разбирането, че жените на първо място са отговорни за грижите за децата и за домакинската работа, а едва след това за работата си. По този начин се възприема за нормално наличието на по-лоши условия за

²⁰ European Commission, European Commission's Group of Experts on "Gender and Employment" (1998)

работата на непълно работно време, което в последствие води до професионалната сегрегация, намаляването на шансовете от повишение и разликата в заплащането, основаващи се на пола.

Друг аспект на този проблем е създаването на определени „феминизирани“ работни места и длъжности в различни предприятия и дори сектори, които изцяло са заети от работнички на непълно работно време. Съществува законодателно изискване за осигуряване равнопоставеност на работниците на непълно работно време и тези на пълно работно време чрез сравняване между заетите в едно предприятие.²¹ Обаче за работниците на непълно работно време е невъзможно да предявят претенции за подобряване на условията си на заетост, дори и да са в очевидно по-неблагоприятно положение спрямо заетите в същия сектор, ако работят в друго предприятие. За избягване на този рестриктивен подход Конвенцията на Международната организация на труда (МОТ) за работа на непълнен работен ден е предвидила, че когато няма възможност за съпоставяне на работника с такъв на пълно работно време в едно и също предприятие, то трябва да може да се сравни с условия на друг, които са предвидени за работник на пълнен работен ден, работещ в същия отрасъл на дейност.²²

Въпреки гореизброените проблеми през последните десетилетия работата на непълно работно време все повече се насърчава като потенциално решение на проблема, свързан с балансирането на времето между работата и семейството. Тази мярка допринася и за увеличаване на броя на жените, които участват на трудовия пазар, като естествено трябва да продължи усъвършенстването на политиките, свързани с едновременното третиране.

Интерес представлява опитът, натрупан в Холандия, защото това е държава с най-много работници на непълно работно време и с дългогодишна традиция в приемане на различни политики за осигуряване на равнопоставеността между половете. В тази страна мерките за защита на работниците на непълно работно време се интегрират в политиката, свързана с осигуряване на равенството между половете. Основна част от тази политика е приемането на различни насърчителни механизми за равенство на задълженията, които имат в семейството парт-

²¹ Във връзка с това чл. 138, ал. 2 от Кодекса на труда.

²² Чл. 1, § „с“, т. 3 от Конвенция № 175 за работа на непълно работно време от 1994 г. на Международната организация на труда.

нърите. Този „комбиниран семеен модел“ на работа на непълно работно време се разглежда като метод за насърчаване на равенството между половете чрез намаляване на часовете работа за мъжете и жените и равномерното разпределение на неплатената работа, която извършват в семейството.²³

Една от първите мерки, предприети в Холандия, е свързана с премахването на изискванията за минимално отработени часове, за да се гарантира право на минимална заплата и на платен годишен отпуск. С това се осигуряват еднакви права на работниците независимо от часовете им работа. В началото на 90-те години в Холандия продължават да съществуват опасения относно професионалната сегрегация и по-лошите условия на работа на почасовите работници. Като продължение на трайната си политика за справяне с този проблем холандското правителство въвежда през 1996 г. законодателство, предвиждащо мерки за цялостно признаване на правото на равенство за работниците на непълно работно време в областите, договорени от социалните партньори.²⁴ По този начин се търси решение на проблемите, свързани с основните заплати, обезщетенията за извънреден труд, бонусите, платения годишен отпуск, обучението и професионалната квалификация.

Съвместните усилия на правителството и социалните партньори довеждат до сравнително високия стандарт на работните условия за работещите на непълно работно време в Холандия, който е почти съизмерим с този на работниците на пълно работно време.²⁵ Политиките, приети от холандската държава, целящи осигуряването на равнопоставеност между работниците на пълно и непълно работно време, имат съществено влияние върху цялостното европейско законодателство и върху политиките, изготвени впоследствие от другите държави в Европа. На тази база е изградена и Директивата за работа на непълно

²³ Plantenga, J. (2002) Combining work and care in the Polder model: an assessment of the Dutch part-time strategy, *Critical Social Policy*, 22 (1) (2002), Thousand Oaks, 53-71.

²⁴ Законът е обнародван на 3 юли 1996 г.

²⁵ Pfau-Effinger, B. (1998) Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?, in: O'Reilly, J., Fagan, C. (1998).

работен ден, която се базира на споразумение между социалните партньори в Европейския съюз.²⁶

Процесът на осигуряването на равно третиране на частично заетите работниците е сравнително нов за трудовото законодателство в повечето държави в Европа, но от съществено значение са направените до момента постъпления и продължаващият дебат във връзка с това. Европейското законодателство защитава тази група работници в доста по-голяма степен в сравнение с правните системи на индустриализираните държави в другите региони на света.²⁷ В Япония например е въведено законодателство за работа на непълно работно време от различен тип. Това е направено чрез Закона за работниците на непълно работен ден от 1993 г., който има за цел да подобри благосъстоянието на работниците на непълно работно време и да използва по-ефективно техните умения.²⁸ Въпреки това предприятията в Япония не са задължени по закон да предоставят здравно осигуряване на служителите, които работят за по-малко от три четвърти от пълното работно време в държавата.²⁹ Друг подобен пример са САЩ, където правилата, уреждащи пенсионното осигуряване и схемите за здравно осигуряване, съдържат изисквания за минимално отработени часове, които служат като праг за допустимост в системите.³⁰

Въпреки нормативното уреждане на тези проблеми в Европейския съюз следва да се отбележи, че като цяло в международното и в отделните национални законодателства, целящи избягване на неравнопоставеност на работниците на непълно работно време, не се съдържат ясни и точни формулировки. За-

²⁶ Директива 97/81/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно Рамково споразумение за работа при непълно работно време, сключено между Съюза на конфедерациите на индустриалците и на работодателите в Европа (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ЕКП).

²⁷ McCann, D. (2004).

²⁸ The Law concerning Improvements in Employment Management of Part-Time Workers, Law No. 76 of 18 June 1993.

²⁹ Kezuka, K. (2000) Legal problems concerning part-time work in Japan, *Japan Labor Bulletin*, 39 (9) (2000).

³⁰ Houseman, S., Osawa, M. (2000) The growth of nonstandard employment in Japan and the United States: a comparison of causes and consequences, Paper presented at W.E. Upjohn Institute, the Japan Foundation and Japan Women's University Kalamazoo, for Conference, *Non-standard Employment in Japan, Europe and the United States*, Kalamazoo, Michigan, 2000.

щитата, която се предоставя по нормативен път, може да е силно стеснена, освен ако не са приети детайлни механизми за гарантирането ѝ, както и ако няма необходимата чувствителност при интерпретирането на разпоредбите от страна на административните и съдебните органи. Обикновено се дава възможност на работодателите да оправдаят различното третиране на работниците на непълен работен ден по различни други обективни причини, като прикриват реалната неравнопоставеност. При разлики в заплащането, дори когато работник на непълно работно време изпълнява същата или погобна работа като работещите на пълно работно време, съществува опасност по-ниското му часово заплащане да бъде оправдано с това, че е резултат от липсата на квалификация или опит.³¹ В този случай трябва да се направи оценка дали има връзка между професионалния опит и квалификацията, реалното ниво на знания и опит, които се изискват за заемане на длъжността, с което се оправдава разликата в заплащането.³²

Европейското законодателство има съществено влияние върху българската правна система в това отношение. Изискванията на Директивата за работа на непълен работен ден са въведени в националното ни законодателство с чл. 138, ал. 2 от Кодекса на труда. Това е направено със Закона за изменение и допълнение на Кодекса на труда, който е приет през 2006 г., целящ синхронизирането на законодателството преди присъединяването на страната към Европейския съюз. На това обстоятелство може да се отгаде фактът, че тази мярка просто е прокламирана в Кодекса на труда, но не са осигурени детайлни механизми за изпълнението ѝ.

Въпреки наличието на разпоредбата в Кодекса на труда може да се посочат определени проблемни области на законодателно ниво, чрез които не се осигурява пълна защита на тези права. Например в чл. 23, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските изрично се определя, че работникът и служителят, който работи през част от законоустановеното работно време (непълно работно време), има право на платен

³¹ Murray, J. (1999) Social justice for women?: the ILO's convention on part-time work, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International, 15 (1) (1999), 3-19.

³² Във връзка с това Решение на Съда на Европейския съюз по дела C-1/95 (Hellen Gerster v Freistaat Bayern).

годишен отпуск пропорционално на времето, което му се признава за трудов стаж. При тези случаи лицата, които работят на непълно работно време, имат право на отпуск в размер на не по-малко от 20 календарни дни единствено ако работят повече от четири часа на ден.³³ При това положение работниците, полагащи труд за по-малко часове, няма да имат право на работни дни отпуск, съпоставими на работниците на пълно работно време.

Интерес представлява въпросът към коя институция следва да се обърне засегнатото лице, когато е налична дискриминация по признака работно време. Възможно е да бъде потърсена помощ от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, която осъществява цялостен контрол на трудовото законодателство³⁴ или от Комисията за защита от дискриминация, която е независим специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминация, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите.³⁵ От една страна, систематичното място на разпоредбата, забраняваща различното третиране на работниците на непълно работно време, е в Кодекса на труда. Също така контролните органи на инспекцията по труда могат да установят условията на труд и да направят сравнение между различните работници, както и да налагат принудителни административни мерки за преустановяване на нарушения на трудовото законодателство.³⁶ От друга страна, в чл. 4, ал. 1 от Закона за защита от дискриминацията се постановява, че е забранена всяка пряка или непряка дискриминация, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна, като Комисията за защита от дискриминация установява нарушения и дава задължителни предписания с оглед спазването на закон, уреждащи равенство в третирането.³⁷ Във връзка с това е логично да се помисли за съгласувана процедура между двете институции, за да се избегнат проблеми,

³³ Срв. чл. 355, ал. 2 от Кодекса на труда и Писмо изх. № 67-59 от 8.07.2003 г. на МТСП относно правото на платен годишен отпуск на лицата, работещи през част от законоустановеното работно време; Разяснение на МТСП от 20.07.2015 г. във връзка с размера на платения годишен отпуск при 4-часов и 2-часов трудов договор и групи.

³⁴ Срв. чл. 399, ал. 1 от Кодекса на труда.

³⁵ Срв. чл. 40, ал. 1 от Закон за защита от дискриминацията.

³⁶ Срв. чл. 404, ал. 1 от Кодекса на труда.

³⁷ Срв. чл. 47, т. 1 и 4 от Закон за защита от дискриминацията.

свързани с преплитане на правомощията им и за да се осигури реална защита на работниците, полагащи труд на непълно работно време.

Наемането на работници на непълно работно време позволява на предприятията да намалят разходите си за персонал. Този вид заетост е възможност за адаптиране на бройката на лицата на работа във всеки един момент, за да се отговори на търсенето на пазара. Така например по-късите смени на непълнен работен ден в магазините осигуряват покриване на периодите на пикова ангажираност, без да се заплаща „неактивното време“ на работниците през другите часове. Използването на този вид работа позволява на работодателите да създадат един „буфер“ и реално е едно от средствата за гъвкавост по отношение на работното време.³⁸

Като цяло работата на непълно работно време е форма на организация на дейността на предприятията, която се разраства бързо и ще продължи да оказва съществено влияние върху пазара на труда в обозримо бъдеще. В по-голямата си част изглежда, че частичната работа е предназначена за осигуряване на повече възможности на работодателите, защото намаляването на разходите, свързани с работната сила, се възприема като ключово за конкурентоспособността на предприятията. Предимствата, които дава тази форма на заетост на работодателите, трябва да бъдат комбинирани със защита на работниците и гарантиране на техните права, за да не се измени пазарът на труда в крайно негативна посока.

Все по-широко въвежданата в системата на трудовото право възможност за работа на непълно работно време води след себе си два нови феномена – раздробяване на работата на малки „маргинални“ части, чиято изработка отнема незначително време, и нежелано полаган труд на непълно работно време.³⁹ Маргиналната работа се отнася до много кратко работно време, което често е придружено от значително ниско ниво на заплащането и по-лоши условия на труд, дори в сравнение с условия,

³⁸ Messenger, J. (2004) Working time at the enterprise level. Business objectives, firms' practices and workers' preferences, Chapter V, in: *Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Geneva, International Labour Organization, International Labour Office, 2004.

³⁹ Lee, S. (2004) Working-hour gaps. Trends and issues, Chapter II, in: *Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Geneva, International Labour Organization, International Labour Office, 2004.

при които са наети работниците при условията на „нормално“ непълно работно време. Нежелано полаганият труд на непълно работно време, от друга страна, е налице, когато работникът желае работа на пълен работен ден, но работодателите и пазарът на труда не осигуряват такива възможности.

Непълно работно време, заобикалящо закона

Както беше посочено, възможността за работа на непълно работно време има за цел балансиране на интересите на работника и работодателя, като предоставя определена гъвкавост по отношение на общата регламентация на работното време, поначало пригодена към пълния работен ден. Тази мярка обаче се приветства повече от работодателите, които имат възможност да спестяват част от разходите си за труд.

Въпреки наглед добрите аспекти непълното работно време все по-често се използва от страните в трудовото правоотношение и за заобикаляне на данъчното и осигурителното законодателството. Съществува практика, при която работникът реално полага труд на пълен работен ден, но трудовият договор е сключен за част от нормалното работно време. Декларират се трудови възнаграждения в по-ниски размери и съответно се изплащат данъци и осигуровки спрямо тях. Другата част от заплатата се получава от работника „в плик“. Така се накърняват не само интересите на работника в дългосрочен план, но и обществените интереси като цяло.

Заобикалянето на законодателството по този начин крие по-малко рискове за работодателя, който при проверка от страна на контролните органи няма да бъде санкциониран за ползване на труда на работник без сключен трудов договор. Доказването на нарушение, свързано с полагането на труд над договорената продължителност на работното време, е трудно и изисква значително повече ресурси от страна на отговорните институции в сравнение с установяването на полагане на труд без наличие на трудов договор.

Недекларирането на пълния размер на работното време и съответно на възнаграждението се приема доброволно от някои работници, защото им осигурява по-висок нетен доход поради спестените задължения към държавата. В дългосрочен план оба-

че се отразява крайно негативно върху техните права и законни интереси, особено по отношение на изчисляването на стажа им при пенсиониране или в случай на трудов спор, който възниква след прекратяване на трудовото правоотношение. Трябва да се подчертае, че лъжливото деклариране на непълно работно време невинаги става по волята на работника. Като икономически по-силната страна работодателят има възможност да задължи работника да получава част от заплатата си „на тъмно“, поставяйки това като условие за възникване или продължаване на съществуването на трудовото правоотношение.

За пресичане на тези практики са въведени няколко отделни защитни механизма, но в голяма степен това е индивидуална отговорност на страните по трудовото правоотношение и въпрос на културно развитие на обществото. Като добър законодателен подход може да се отчете изискването страните да определят продължителността и разпределението на работното време при сключване на трудов договор за непълно работно време (чл. 138, ал. 1, изр. 2 от Кодекса на труда). По този начин се гарантира, че всяка една от тях е детайлно запозната с работното време и отклонението от него е индикация за нарушение на трудовото законодателство.

Друг такъв механизъм е разпоредбата, предвиждаща, че трудов договор, сключен за част от законоустановеното работно време, се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време в случаите, когато от контролните органи бъде установено, че работникът или служителят по този договор полага труд извън установеното за него работно време, без да са налице условия за полагане на извънреден труд в случаите, допустими от закона. Поради това инспекцията по труда може да дава задължителни предписания на работодателите за изменение на трудовия договор, сключен за работа на непълно работно време, в трудов договор при нормална продължителност на работното време (чл. 404, ал. 1, т. 9 от Кодекса на труда). По този начин с административна намеса се установява фактическото положение във връзка с продължителността на работното време, което е привидно договорено от страните по трудовия договор с цел заобикаляне на закона.

II. Нежелана работа на непълен работен ден

Нежеланата работа на непълен работен ден представлява един от неблагоприятните ефекти, които могат да имат въвежените модели на гъвкавост по отношение на работното време. Принудителната заетост на непълно работно време се определя от това дали работникът е приел доброволно, но без желание, тази форма на работа, поради факта, че не е имал възможност да намери желаната работа на пълен работен ден. Този тип работници имат най-голяма разлика между предпочитаното от тях и действителното им работно време. В България този вид заетост може да съществува както при договорите за непълно работно време, които се сключват на основание чл. 138 от Кодекса на труда, така и при договорите за работа в определени дни от месеца, чиято база е чл. 114 от Кодекса на труда.

Работата, при която се полага труд под бройката на желаните часове от страна на работника, обикновено се свързва с ниско заплащане. В нея са заети основно младежите, жените или работниците с ниска квалификация. За тези групи пазарът на труда не открива достатъчно възможности за намиране на пълна заетост или поне на работно време, което да удовлетвори техните желания. При една част от тези групи това се дължи на невъзможността да полагат труд през „стандартните“ часове за работа, поради семейните им ангажименти или поради участието им в различни форми на обучение и квалификация.

Основният фактор, пораждащ недоволството от работата на непълен работен ден, е свързан с наличието на икономически необходими, които принуждават работниците да се съгласят да имат поне някакви доходи, макар и под техните потребности. При създадените условия в системата на трудовия пазар, като например възможността за заплащане на по-ниски осигурителни вноски и групи по добри, работодателите могат да бъдат насърчавани да наемат на частична работа работниците си. Поради това системата за регулация на пазара на труда трябва да създава допълнителни стимули за работодателите да наемат работници на пълно работно време, а не да предоставя възможности единствено за намаляване на разходите чрез ползването на работна ръка за определени часове. Друга възможност в тази насока е предприеманата политика в Холандия и сканди-

навските гържави, където са въведени стимули за осигуряване на високо качество на работата на непълен работен ден чрез допълването на доходите на заетите лица, което намалява процента на хората, принудително работещи на непълно работно време. Като негативен пример може да се отчетат практиките в Обединеното кралство и САЩ. В тези гържави работниците на непълно работно време печелят около половината от това, което получават за час лицата, заети на пълен работен ден. Поради това в тези две гържави се възприема, че работата на непълно работно време е с множество недостатъци по отношение на социалната защита.⁴⁰

Непълната форма на заетост обикновено се представя като преход към намирането на работа на пълен работно време.⁴¹ Това може да е истина в някои случаи, но постоянното увеличаване на броя на заетите на непълно работно време може да се приеме за показател, че този феномен е все по-разпространен и не е непосредствен трамплин към пълната заетост. Показателен е фактът, че в гържавите, където безработицата е с по-високо ниво, има значително по-висок процент на частично заетите, които желаят да работят повече часове. Данни за принудителната заетост на непълно работно време се събират във всички индустриализирани страни, което отразява нарастващото ѝ значение.⁴²

Държавите от Европейския съюз са водещи в разработването на определени политики по отношение на непълното работно време, които да отразяват желаната гъвкавост от страна на работодателите, но и да гарантират поне минимална защита на работниците. Въпреки това делят на работниците, които не могат да намерят, а желаят работа на пълен работен ден, се увеличава значително. Нежеланата частична заетост се е увеличила от 22,4% от всички заети на непълно работно време през 2007 г. до 29,1% през 2015 г.⁴³ Разбира се, трябва да се отчете обстоятелството, че в този период настъпи и Световната ико-

⁴⁰ Lee, S. (2004) Working-hour gaps. Trends and issues, Chapter II, in: *Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance*, International Labour Organization, International Labour Office, Geneva, 2004.

⁴¹ Caputo, R., Cianni, M. (2001) Correlates of voluntary vs. involuntary parttime employment among US women, *Gender, Work and Organization*, 8 (3) (2001), 311-25.

⁴² Lee, S. (2004a).

⁴³ Storrie, D. (2017) Aspects of non-standard employment in Europe, Eurofound, Dublin, 2017.

номическа криза, която оказва значително влияние върху пазара на труда в Общността и послужи в много държави за неоправдано ограничаване на правата на всички работници.

Държавите следва да предприемат действия за насърчаване на работодателите за наемане на работници на пълен работен ден и за подобряване на условията на заетост на лицата на непълен работен ден. Насоки за мерките за подобряване на качеството на частичната заетост и избягване на негативните ефекти, които може да има тя, са предвидените в Конвенция № 175 за работа на непълно работно време на Международната организация на труда от 1994 г. Тяхното пълно въвеждане може да е полезно за справянето с проблема, свързан с нежеланата работа на непълно работно време. Тези мерки включват създаването на пропорционален подход по отношение на основните заплати на работниците на непълно работно време в сравнение с лицата, заети на пълен работен ден. Друга част са свързани с изискването работниците на непълен работен ден да получават условия, еквивалентни на условията, при които работят с равни работници на пълно работно време, в областта на платения годишен отпуск, почивките и достъпа им до защитите, предоставяни от социалноосигурителната система.

Друга част от политиките трябва да са насочени към отделни групи лица, които нямат възможност да полагат труд на пълно работно време поради социални фактори. За тези лица трябва да се приемат допълнителни преференции, които да създават усещането, че работата на непълно работно време е достатъчно условие за пълноценната им заетост.

II. Маргинална работа

Този вид заетост е възможна основно в сферата на услугите и дигиталните технологии, където една задача, която се изпълнява от работник за цял ден, може да бъде разделена на множество малки и съставни компоненти, които да се извършат от голям брой лица за много кратко време. Едва на края на процеса работодателят получава крайния продукт, който е годен за реализация на пазара, но индивидуалното работно време, необходимо за изготвянето на отделните части от пазарния продукт, е пренебрежимо малко. От историческа гледна точка такава

организация на труда може да се приеме като продължение на идеята на Хенри Форг за създаване на поточна линия, където работникът трябва да изработва само малка част от целия продукт, за да може да извърши своята задача по-бързо и ефективно.⁴⁴ В съвременното дигитално общество раздробяването на работата е особено лесно и популярно, като това е основна причина за възникването на платформите за споделена работа в интернет.

С обосновката за нищожното количество положен труд от лицата, заети с маргинална работа, се оправдава фактът, че възнаграждението и условията на труд са пог всякакви стандарти. Така например в платформи за работа в интернет за дейността, свързана с обработка на фактури, се предлага възнаграждение от пог един евро цент на брой, като дори и минималното време и усилия, които трябва да се положат от лицето за изпълнение на задачата, не могат да бъдат овъзмездени пропорционално. Маргиналната заетост е насочена към задоволяване на изискванията на работодателите, а не толкова за удовлетворяване на предпочитанията на работниците или за тяхната тясна специализация.

Друга характерна черта на тази заетост е нейната „невидимост“ за статистиката и за обществото като цяло. Съгласно стандартните статистически практики за „наети“ лица се смятат работниците, които работят повече от един час на седмица.⁴⁵ Това е и причината да се нарече „маргинална работа“, защото се пренебрегва от обществото и от държавата. Същевременно при създадени условия за отчитане тази форма на заетост може да се използва за определяне на действителното ниво на безработица в държавите, защото постепенното ѝ увеличаване довежда до намаляване на реалното ниво на безработните лица.

Всяко лице има възможност да полага труд чрез платформите за споделена работа и да извърши определен вид маргинална работа, но индивидуалното ѝ отчитане е почти невъзможно.

⁴⁴ Относно въведената организация на работата в заводите на Хенри Форг и историческа ретроспекция на начина, по който е извършено подобряването в продължение на годините, повече информация във: Форг, Х. (2017) *Моят живот и работа. Автобиография*, София, Весу, 2017.

⁴⁵ INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, *Resolution concerning the measurement of working time*, приета на *The 18th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 2008.

Заплащането за единица положен труд, поради раздробените задачи, е изключително ниско и никої няма интерес да прави проследяване и контрол. На индивидуално ниво това може да е факт, но погледнато глобално, този вид заетост може да се окаже нарастващ проблем. От една страна, чрез него се „отнема“ работа на лице, което може да полага труд на пълен работен ден и да получава заплата, върху която се изплащат данъци и осигурителни вноски. От друга страна, се създава една „сива“ зона на пазара на труда, при която лицата, ангажирани в тази форма на заетост, не се отчитат като работници и не получават дори и минимално ниво на закрила.

Невъзможността да се съберат данни за тази заетост предполага, че работниците, включени в нея, не могат да бъдат анализирани като хомогенна група или да се направи изследване на техните потребности. Някои от тях могат да предпочитат този начин на работа, поради кратките часове, за които са ангажирани, което да се налага от социалното им положение. За тези работници маргиналната работа, особено полаганата чрез интернет платформите за споделена работа, е единствената възможност изобщо да участват в пазара на труда. В тази група могат да се включат студентите с незначителна заетост на непълно работно време, както и лицата, ангажирани в домакинството, за които това е начин за кратковременна форма на заетост, неотразяваща се на семейните им задължения. Една обща черта на този вид заетост на непълно работно време в индустриализираните страни е преобладаващото съотношение на жените работници в този вид работа. В държавите от Европейския съюз около 80% от маргиналните работници са жени.⁴⁶

Разрешаването на проблемите, свързани с дигитализацията и глобализацията, част от които е маргиналната работа, предполага постепенно въвеждане на правна регулация на този вид заетост и по-специално на интернет платформите за споделена работа. Чрез признаване на статута на работници на заети в тях лица ще се гарантира минимално ниво на защита на наемния труд в дигиталната икономика. Проследяването и отчитането на положения труд чрез тези платформи обаче ще е съществено предизвикателство пред законодателството, което трябва да създаде условия за това, а също така и пред кон-

⁴⁶ Lee, S. (2004a).

тролните органи, които трябва да осъществяват работата си в новия дигитален пазар на труда.

III. Работа на повикване

Формите на работа, които напълно се отклоняват от конвенционалното регулиране на работното време, стават все по-широко разпространени в Европа. Ярък пример за това са въведените в някои държави възможности за сключване на трудов договор „за нула часа“ или за „работа на повикване“. При тях от работника се изисква да полага труд само когато е необходимо на работодателя, при това без предварително да е определено началото на работата и/или продължителността ѝ за определен период. При тази форма на трудово правоотношение много трудно може да се използва понятието „работно време“, а може да се говори единствено за „отработено време“.

Работата на повикване е система на организация на труда, при която няма стабилност и цикличност на работата. Работодателят няма задължение за осигуряване на постоянна заетост на работника, а само възможност да използва работната му сила когато има необходимост от нея според моментната си натовареност. Този вид заетост е налице, когато работата е нередовна или няма периодичност и е без очаквано наемане на постоянна работа за пълно работно време. Особеностите на разпределението на работното време при този вид трудов договор обаче не ограничават другите права на работника, който е защитен от трудовото законодателство, например по отношение на изискванията за безопасност и здраве при работа или във връзка със законосъобразното прекратяване на трудовия договор.

Тази форма на трудова заетост, при която се заплаща на работника единствено ако е повикан на работа, може да се приеме за изключително облагодетелстваща работодателя и създаваща несигурност за работника. Това реално е „мечтата“ на работодателите за пълна гъвкавост на трудовото правоотношение,

като заплащането на работника е единствено за времето, през което той е необходим и продуктивен.⁴⁷

Работата на повикване има все по-голямо разпространение в държавите – членки на Европейския съюз.⁴⁸ Това не е изненадващо поради факта, че има значителни преимущества за работодателите и икономическата криза послужи като мотив за разпространяването ѝ. Внедряването в правните системи в някои държави се мотивира основно с концепцията за гъвкавост, като се изтъква необходимостта от предоставяне на пълна свобода на страните да определят работното време (дори и това дали въобще да има такова). Според това становище чрез наемане на работници на повикване се позволява на предприятията да отговарят на моментните нужди на пазара, които се пораждаат от колебанията в търсенето и предлагането. Това се изтъква като мярка за спасяването на търговците от несъстоятелност.

Съществува и още по-благоприятна възможност за работодателя, при която той има възможност едностранно да определя не само момента на започване на работата, но и продължителността ѝ, след като бъде извикан работникът в определен ден. В Обединеното кралство този вид заетост се осъществява чрез т.нар. „трудова договор за нула часа“⁴⁹, при които няма предварително договорени минимални часове на работа за ден, седмица или месец в трудовия договор и определена периодична натовареност. Дебатът в България относно въвеждането на режим на почасова работа и заплащане на база единствено на отработен час отразява именно желанието за въвеждане в националното законодателство на такъв вид трудови правоотношения.

Изброените предимства за работодателите имат за последствие ограничаване на правата и интересите на работниците. При т.нар. „трудова договор за нула часа“ (трудовете договор за работа на повикване) работодателят може да прецени

⁴⁷ Waas, B. (2016) 'New forms of employment' as a challenge for the legislator, Chapter 10, in: *Bulletin of Comparative Labour Relations Series - 94*, Eds. Blanpain, R., Hendrickx, F., Guest Ed. Waas, B., *Kluwer Law International*, 2016, 129-138, [online] <https://lrus.wolterskluwer.com/store/product/new-forms-of-employment-in-europe/> [accessed on 01.03.2015].

⁴⁸ Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., Gerogiannis, E., (2015) *New forms of employment*, Eurofound, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 46.

⁴⁹ Zero hours labour contracts.

изобщо да не използва трудовата сила на лицето през определен месец. В този случай има особено голям риск за работника поради несигурността на доходите му. Например при пазарен спад на търсенето на определен продукт или услуга работодателят в обичайното трудово правоотношение е законово задължен да търпи неблагоприятни последици поради факта, че има задължението да плаща заплата на работника.⁵⁰ При фиксирана продължителност на работното време за определен период – ден, седмица или месец, работодателят е задължен да изплаща трудовото възнаграждение независимо от натовареността на работника. В краен случай има задължението за изплащане на обезщетения при прекратяването на трудовия договор поради намаления обем на работата. По този начин работодателят фактически поема икономическите рискове от дейността на предприятието.

При работа на повикване целият икономически риск се прехвърля от работодателя на работника. Той няма да бъде викан на работа при неблагоприятни пазарни условия и е непосредствено засегнат, а се защитава в цялост икономическите интереси на работодателя. Нещо повече, работникът на повикване търпи негативно влияние и при слабо планиране на работния процес или при грешни бизнес решения, а не само при неблагоприятни икономически условия.

Трябва да се вземе под внимание, че една от основните характеристики на трудовото правоотношение е свързана именно с това, че икономическите рискове се носят от работодателя. Той има възможност да организира и контролира работата, като създава условия за осъществяването ѝ. При реализиране на плода от трудовата дейност на работника работодателят получава приходите, като част от тези приходи се използват за изплащане на трудовите възнаграждения, а друга част формира печалбата му. В случая с работата на повикване всички рискове за нереализиране на резултата от труда на пазара се поемат от работника, а работодателят получава единствено приходите, без да поема от своя страна рискове.

Недостатъците на тази форма на заетост засягат не само отделния работник, но и обществото като цяло. Прехвърлянето

⁵⁰ Според българското законодателство да заплати обезщетение за престой не по вина на работника на основание чл. 267, ал. 1 от Кодекса на труда.

на риска от неблагоприятните пазарни тенденции или лошото управление от работодателя върху работника може да доведе до все по-несигурни работни места и до поемането на прекомерно високи рискове от страна на предприемачите, които впоследствие ощетяват цялата икономика.

Работата на повикване създава предпоставки за сериозни смущения в модерните тенденции в областта на трудовото право, целящи създаване на регулаторни механизми за съчетаване на личния с професионалния живот. Този вид заетост е особено неблагоприятна за работника дори работодателят да може свободно и без предварителен график да определя единствено дните, в които трябва да се полага трудът. В тези случаи работникът не може да предвиди точния ден, в който трябва да работи, и това води до невъзможност за планиране на личния му живот. Лицето нито може да търси друга работа, нито може да разполага напълно със свободното си време. Още по-голямо неудобство се създава на работника, ако работодателят има право да определя и продължителността на работния ден, след като е извикал на работа лицето. Тогава работникът не може да предвиди в кои дни е зает, но също така и колко точно време му е необходимо за изпълнение на служебните задължения.

Този вид трудов договор съществува в още по-утежняваща форма за работника, като в него е включена клауза за забрана за работа при друг работодател. Така работникът е поставен в положение, при което е невъзможно получаване на регулярни доходи, съчетано с ограничаване на възможността му за печелене на допълнителни доходи чрез предоставяне на работната сила на друго място.

Въвеждането на тази форма на заетост в българското трудово законодателство би създавало проблеми, свързани с гарантирането на сигурността на работника. Определяне на времето кога работникът да работи, предоставя възможност на работодателя да заобикаля законодателството, насочено към защита от незаконно уволнение. Това се отнася особено за трудовите договори за нула часа, при които работодателят може въобще да не повика работника, вместо да предприеме действие по прекратяване на трудовото правоотношение чрез изрична заповед,

която подлежи на обжалване пред съда и трябва да се основава на определени законови основания за уволнение.⁵¹

Също така не трябва да се забравя, че работниците като цяло зависят от доходите от труд. Ако работодателят свободно определя продължителността на работното време и дните на работа, работникът, който не е повикан на работа, ще бъде поставен пред непреодолима загуба на приходи. Въпросът в този случай е дали не трябва да се предвиди определена защита на тези лица, които да имат възможност да полагат труд не само при поискване от работодателя, но и при тяхно искане, за да им бъде осигурен поне минимален доход.⁵²

В някои от държавите – членки на ЕС, където е приета тази форма на трудовата заетост, са въведени няколко вида допълнителни защитни механизми за работниците, за да се запази в определена степен балансът в трудовото правоотношение. Целта на всички тях е предоставянето на гъвкавост по отношение на работното време на работодателя, но и ограничаването на правото му за прекомерна намеса в личния живот на работника. Един от механизмите е свързан с вменяване на задължение за работодателя да вика работника на работа само през определени дни, като в същото време се гарантира минимална бройка от работни часове, които се заплащат независимо от натовареността. Това подпомага и работника, който няма да прекарва несъразмерно повече часове в пътуване от и до работа, отнесени към часовете, в които му се заплаща да работи. Също

⁵¹ Във връзка с това особено добър пример е даден в мотивите по съдебното решение, постановено от Германския федерален трудов съд по дело № 7 AZR 509/83 от 12.12.1984 г. „Работникът на непълно работно време е ограничен в правото си на свободно предоставяне на работната си сила, когато работодателят има възможност да определя продължителността на работното му време. Доколкото няма възможност да предвиди кога ще бъде извикан на работа, за него е невъзможно да предоставя или е невъзможно да предоставя в пълна степен труда си на друго работно място (в т.ч. по формата на допълнителен трудов договор или при работа на свободна практика), докато работодателят няма задължение да заплаща на работника възнаграждение за времето, през което той не е на работа. Договорно правоотношение от този вид прехвърля рисковете и ограничава възможността за защита на труда, което работодателят има императивно задължение да носи в съответствие със законодателството за защита срещу уволнение (...) – в т.ч. и за работниците на непълно работно време.“

⁵² Такава защита се предоставя от немските съдилища, като например по делото Schwarze, Der „Kernbereich des Arbeitsvertrages“.

така се изисква работодателят да уведомява предварително работника за времето, през което ще е необходимо да работи, т. е. да състави предварителен график.⁵³ Във всички случаи е от значение работодателят да взема под внимание интересите на работника, когато упражнява правото си да го повика на работа.⁵⁴ За защита на правата на работника се гарантират и определени минимални часове за работа или е въведено правило, при което само част от работното време може да е „на повикване“. Всеки един от тези механизми или комбинацията от тях се използват, за да се предпази работникът от рязко намаляване на доходите му в определени месеци, както и за да се подпомогне той да не загуби трудовете си способности и квалификация.⁵⁵

Освен неуравновесения баланс на интересите, работата на повикване поставя и важен юридически въпрос. Определеността на работното време е субективно притежателно право на работника, което изисква от работодателя задължение за съобразяване с неговата продължителност.⁵⁶ Благото, което съдържа субективното право на определено работно време, се състои в неговата предварителна известност на работника, което му позволява да планира личния си живот, грижите за семейството и децата и т.н. Определеността на работното време е неговата установеност, предсказуемост като продължителност във времето при полагането на труда. Именно поради това режимът на работа трябва да е предварително известен на работника, за да се осигури защитата му от трудовото законодателство. Определянето на работното време като субективно право е пред-

⁵³ Такъв период е определен в немското законодателство, в чл. 12, ал. 2 от Закона за работа на непълно работно време се определя, че периодът трябва да е четириднешен. В чл. 192, ал. 2 от Кодекса на труда на Унгария се предписва период от три дена.

⁵⁴ Това има особено значение, ако работодателят е изисквал от работника да работи при определен режим в един дълъг период, а след това промени рязко условията на заетост и намали съществено работното време и съответно доходите му.

⁵⁵ Такава регулация е предвидена например в част 18 от Закона за организацията на работното време в Ирландия. Съгласно нея работодателят дължи обезщетение на работника, ако не го е извикал на работа в минимално определеното работно време, което наподобява режима за изплащане на трудово възнаграждение при престой не по вина на работника по чл. 267 от Кодекса на труда.

⁵⁶ Във връзка с това Мръчков, В. (2017) *Субективно право и субективни трудови права*, София, Сиби, 2017.

поставка да се твърди, че въвеждането в системата на трудовите правоотношения в България на трудовите договори за работа на повикване без посочените защитни механизми може да доведе именно до ограничаване на правата на работниците.

Заклучение

Едно от основните предизвикателства пред държавите е включването на определени неактивни групи от населението в пазара на труда, като работата на непълно работно време обикновено се посочва като най-добрия вариант. Това обаче не трябва да се извършва чрез създаване на предпоставки за намаляване на правата на лицата, които към момента работят или активно търсят работа. Едно от основните изисквания на работодателите в рамките на социалния диалог е въвеждането на все по-гъвкави форми на индустриални отношения и на първо място винаги се поставя възможността за законодателното уреждане на „почасовата“ работа. В същото време обаче трябва да се запазва интересът на работниците, за да не се маргинализират определени групи от обществото чрез осигуряването на работа единствено при неблагоприятни условия и несигурност по отношение на доходите. Увеличаването на „прекариата“ в индустриалните държави е сериозен проблем, нуждаещ се от адекватни мерки, а не от задълбочаване на проблемите чрез по-голяма либерализация на трудовия пазар.⁵⁷

Следва да се въведат и системни мерки за намаляване на гела на лицата, които работят по-малко от желаните от тях часове, за да може да се използва пълният им потенциал. Евентуалното продължаване на тенденцията за въвеждане на все по-гъвкави модели на работното време трябва да се осъществява чрез цялостен подход, съчетаващ определени аспекти от

⁵⁷ Терминът „прекариат“ (на английски „precariat“) е комбинация между английските думи за „несигурен“ (precarious) и „пролетариат“ (proletariat). С този термин се означава нововъзникнала социална класа в обществата на развитите индустриални държави в края на миналия и началото на новия век, при която хората, включени в нея, работят на временни трудови договори и с непълно работно време, поради което имат постоянна несигурност за съществуването си. Повече за термина и характеристиките на тази социална група в: Стендинг, Г., Прекариятът – новата опасна класа. София. ИК „Труд и право“, 2013.

трудовете, осигурителното и данъчното законодателство. По този начин ще се гарантират и разширяват правата на наетите лица, ще се ограничи негативният ефект от намаляването на защитата на работниците и прехвърлянето на икономическите рискове върху тях.

В българската правната система е преградена възможността за сключване на трудови договори за нула часа или работа на повикване, чрез което се защитават интересите на по-слабата икономически страна в правоотношението – работника или служителя. Важно значение има и задължението на работодателя за заплащане на брутно трудово възнаграждение на работника при престой не по негова вина.⁵⁸ Това е естествено продължение на задължението на работодателя да осигури на работника работата, която е определена при възникване на трудовото правоотношение, прието в чл. 127, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда. По този начин са гарантирани субективните права на работниците по отношение на работното време и са защитени икономическите им интереси, което е основното предназначение на трудовоправната регулация.

По мое мнение в българската система на трудовете отношения, при работа на непълно работно време, има необходимия баланс за защита на интересите на страните. От една страна, в законодателството е въведена възможността за работа на непълно работно време, като страните по трудово правоотношение могат свободно да избират продължителността на работното време според потребностите си, като постигат съгласие в това отношение с подписване на трудовия договор.⁵⁹ Това предоставя възможност на работодателите да ограничат разходите си за труд, ако правилно планират натовареността на работата в предприятието. От друга страна, е въведено изискването при сключване на трудов договор за непълно работно време да се договарят продължителността и разпределението му.⁶⁰ По този начин работникът предварително е запознат със своята натовареност, като има гаранции за доходите си. Също

⁵⁸ Чл. 267, ал. 1 от Кодекса на труда.

⁵⁹ Чл. 66, ал. 1, т. 8 от Кодекса на труда.

⁶⁰ Чл. 138, ал. 1, изр. 2 от Кодекса на труда. Това изискване се отнася и до трудовете договори за работа в определени дни от месеца, като произхожда от разпоредбата на чл. 115 от Кодекса на труда.

така се предоставя и възможност на наетото лице да планира и организира личния си живот.

Организацията на работния процес и планирането на дейността са съществени елементи от ръководенето на дейността на предприятието. Това предполага запазването на баланса в трудовото правоотношение, като се предопределя, че носителите на икономическите рискове е именно работодателите и той е натоварен не само с организацията на работата, но и с осигуряването ѝ. Работодателите в България имат възможност да се възползват от различни форми за организиране на работата в предприятието, като непълното работно време е само една от тях, но следва да се подчертае, че галеч не е единствената. Това обаче трябва да бъде съчетано с добро предварително планиране на работните процеси и познаване на същността на дейността в предприятието, за да се осигури максимална ефективност на работата и ограничаване на разходите за труд, което от своя страна може да открие добрия мениджър.

Цитирани източници

Джиарини, О., Лугке, П. (2002) *Дилемата за заетостта: Бъдещето на труда*, София, Нови хоризонти, 2000.

Мръчков, В., Средкова, К. Василев, А. (2007) *Коментар на Кодекса на труда, 9-то преработено и допълнено издание*, София, Сиби, 2007.

Мръчков, В. (2017) *Субективно право и субективни трудови права*, София, Сиби, 2017.

Мръчков, В. (2008) *Трудово право. 6-то преработено и допълнено издание*, София Сиби, 2008.

Стендунг, Г. (2013) *Прекариятът – новата опасна класа*, София, Труд и право, 2013.

Форг, Х. (2013) *Моят живот и работа. Автобиография*, София, Веси, 2017.

Caputo, R., Cianni, M. (2001) Correlates of voluntary vs. involuntary parttime employment among US women, *Gender, Work and Organization*, 8 (3) (2001).

EUROFOUND, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016.

Houseman, S., Osawa, M. (2000) The growth of nonstandard employment in Japan and the United States: a comparison of causes and consequences, Paper presented at W.E. Upjohn Institute, the Japan Foundation and Japan

Women's University Kalamazoo, Conference, *Non-standard Employment in Japan, Europe and the United States*, Kalamazoo, Michigan, 2000.

Huberman, M. (1996) *Escape from the Market: Negotiating Work in Lancashire*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996.

Huberman, M., Minns, C. (2007) The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000, *Explorations in Economic History*, 44 (2007).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, Resolution concerning the measurement of working time, нрѹема на *The 18th International Conference of Labour Statisticians*, Geneva, 2008.

Kezuka, K. (2000) Legal problems concerning part-time work in Japan, *Japan Labor Bulletin*, 39 (9) (2000).

Lee, S., Working-hour gaps. Trends and issues, Chapter II, in: Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance, Geneva, International Labour Organization, International Labour Office, 2004.

Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, O., Gerogiannis, E. (2015) *New forms of employment*, Geneva, Eurofound, Publications Office of the European Union, 2015.

McCann, D. (2004) Regulating working time needs and preferences, Chapter I, in: *Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Geneva, International Labour Organization, International Labour Office, 2004.

Messenger, J. (2004), Working time at the enterprise level. Business objectives, firms' practices and workers' preferences, Chapter V, in: *Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance*, Geneva, International Labour Organization, International Labour Office, 2004.

Murray, J. (1999) Social justice for women?: the ILO's convention on part-time work, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, *Kluwer Law International*, 15 (1) (1999).

O'Reilly, J., Fagan, C. (1998) *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America, and the Pacific Rim*, London u New York, Geneva, 1998.

Pfau-Effinger, B. (1998) Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?, in: O'Reilly, J., Fagan, C. (1998).

Plantenga, J. (2002) Combining work and care in the Polder model: an assessment of the Dutch part-time strategy, *Critical Social Policy*, 22 (1) (2002).

Spurgeon, A. (2003) Working Time; Its Impacts on Safety and Health, Geneva, International Labour Organisation and Korea Occupational Safety and Health Research Institute, 2003.

Storrie, D. (2017) *Aspects of non-standard employment in Europe*, Geneva, Eurofound, 2017.

Waas, B. (2016) 'New forms of employment' as a challenge for the legislator, Chapter 10, in: *Bulletin of Comparative Labour Relations Series - 94*, Eds. Blanpain, R., Hendrickx, F., Guest Ed. Waas, B., *Kluwer Law International*, 2016, 129-138, [online] <https://irus.wolterskluwer.com/store/product/new-forms-of-employment-in-europe/> [accessed on 01.03.2015].