



## ИЗВЕСТИЯ

списание на Икономически университет – Варна

<http://journal.ue-varna.bg>

## ТЕНДЕНЦИИ ЗА ЗАЩИТА ПРАВОТО НА ПОЧИВКА ПРИ ДОГОВОРА ЗА РАБОТА ОТ РАЗСТОЯНИЕ

Галина ЙОЛОВА<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Катедра „Правни науки“, Икономически университет – Варна.  
Email: [ina\\_yolova@ue-varna.bg](mailto:ina_yolova@ue-varna.bg)

JEL: K 31

Резюме

**Ключови думи:**

договор за работа от разстояние, право на почивка, откъсване от работната среда

В настоящата статия се изследват някои аспекти от спецификата на договора за работа от разстояние и свързаните с него особености на престиране на труда. В контекста на анализирани на договора са засегнати спецификите при разпределение на работното време и начина за упражняване правото на почивка в насоките на общите европейски политики за гарантиране на неговото упражняване. В заключение са формулирани обобщения и са направени конкретни предложения за усъвършенстване на уредбата.

© 2021 Икономически университет – Варна

**Цитиране:** ЙОЛОВА, Г. (2021) Тенденции за защита правото на почивка при договора за работа от разстояние. *Известия. Списание на Икономически университет – Варна*, 65 (1), с. 101 – 116.

**Въведение**

Чрез договора за работа от разстояние, въведен в КТ през 2011 г. (чл. 107з. (Нов – ДВ, бр. 82 от 2011 г.), се регламентира доброволното престиране на труд по трудово правоотношение извън помещения на работодателя, извършвано чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя. Условието и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуалния трудов договор между страните, като в индивидуалния трудов договор се договарят в конкретика всички условия, права и задължения на страните във връзка с работата от разстояние и нейното осъществяване, както и възможни смесени режими

на работа, съответно – условията и редът за тяхното прилагане или възможности и условия за преминаване от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя.

Инициатива за прилагане на договор за работа от разстояние имат и двете страни на трудовоправната връзка, в който смисъл са и законово предвидените хипотези такава работа да се прилага както от страна на работодателя, който може да предложи на работника или служителя с допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние, така и от страна на работника, имащ правото да предложи на работодателя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние.

Трудовият договор за работа от разстояние се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор” от глава пета на КТ, като притежава всички основни белези и характеристики на трудов договор, респективно се подчинява на всички общи правила, установени за изпълнение на трудовата функция, но с цел установяване гъвкавост при организацията и изпълнението ѝ (Андреева, Йолова, 2020: 63). В този смисъл предвидено е с индивидуалния и/или с колективен трудов договор, или с вътрешни актове на работодателя да могат да се приемат правила, чрез които да се определят редът за възлагането и отчитането на работата от разстояние, съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на изпълнението от значение за отчитане на извършеното.

**Актуалността на изследваната проблематика** може да се представи на две основни нива. От една страна, новите форми на престирание на труда и начина на утвърждаването им в практиката и доктрината са безспорно решителна стъпка по актуализиране на трудовото законодателство в насоките на неговата адаптивност към новите реалности на обществените взаимовръзки. В този смисъл създаваната гъвкавост при престирание на труда и вариантите за разпределяне на работното време са позитивен вариант за ефективност и качество на изпълнение на трудовата функция. От друга страна, спецификата на дигитализацията на трудовата връзка създава една нова култура на отношения на работодател и работник или служител, пряко рефлектираща върху упражняване на гарантирани и законово признати права, като право на почивка и отпуск (Андреева, А. и др., 2020; Андреева, Йолова, 2020; Благойчева, 2020; Благойчева, 2020). Това създава нуждата – и нормативна, и доктринална, от нова визия за традиционните правни институти и спешната необходимост от тяхната адаптивност по правно гарантиран и правно допустим начин както за съхраняване на баланса между личен и професионален живот и свободата на труда, така и за спазване на трудовата дисциплина и функционалната ѝ коректност при изпълнение на трудовите задължения (Андреева,

А., Йолова, Г., 2019; Андреева, 2020; Андреева, 2020).

**Целта на настоящата статия** е чрез комплексен нормативен анализ да се изследват някои аспекти от спецификата на договора за работа от разстояние като актуален правен институт и разновидност на класическия трудов договор приоритетно в аспекта на светлината за разпределението на работното време и свързаното с това право на почивка. В сравнителен с класическите трудови договори план се извеждат някои характерни особености на упражняване на труда в светлината на следващите му класически и неизменни трудови права. В тези насоки и чрез призмата на европейските общностни документи и политиките се акцентира на тенденциите за защита на правото на почивка и упражняването му по непротиворечив и засягащ правата на работещите аспект.

За постигането на целта се поставят за осъществяване и **следните изследователски задачи**: 1) типизиране белезите и спецификите на договора от разстояние в отлика от класическия трудов договор; 2) анализиране спецификата и особеностите на почивката като законово гарантиран правен институт и особеностите на упражняването му при договора за работа от разстояние; 3) формулиране на изводи и обобщения досежно правното гарантиране правото на почивка в контекста на тенденциите на общите европейски политики.

**Методологията** на изследването включва комплексното прилагане на методите: правнодогматичен, формално-юридически, нормативен, сравнителноправен, индукция, дедукция и синтез.

## Изложение

Като специфична форма на престиране на труд чрез използване на информационни технологии за договора за работа от разстояние са характерни няколко основни особености, а именно:

1 Максимално установени – като обем и гаранции, гъвкавост, оперативност, бързина и едновременно с това – ефективност и коректност в престирането на труда.

2. Сключването му и изпълнението му предполагат определена висока степен на самоорганизираност по отношение организацията на работното време. Така предвидено е (чл. 107л. КТ, Нов – ДВ, бр. 82 от 2011 г.), че работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние, се установява в индивидуалния трудов договор в съответствие с колективния и правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, като съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя. При тези условия, и с императивното изключва-

не на възможността за полагане на извънреден нощен труд или труд по време на национални празници, работникът или служителят, извършващ работа от разстояние, сам организира своето работно време така, че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка.

При това действително отработеното време се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя, като работещият носи отговорност за достоверността на посочените данни.

3. Това е, може би, типичната форма на договор, при която най-ясно се очертават новите качествено различни механизми за работодателски контрол по спазване на общия трудов ред. В този смисъл това е и сферата, в която се налагат спешни нормативни регулации – както на европейско, така и на национално ниво, гарантиращи законосъобразен работодателски контрол, на фината граница между ненамеса в личния живот на работника или служителя и установяване на работни правила – в етичното пространство между дисциплината на работа и личното пространство на индивида (Александров, 2013; Александров, 2012; Александров, 2016).

4. Специфицирането на правилата на почивка и отпуск при този договор са в общите рамки на принципа на самоорганизираност на работното време, в който смисъл е и правилото (ал.6, чл.107л КТ), че работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, **сами определят почивките в работното си време** в съответствие с разпоредбите на КТ, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и свързаните с прилагането им подзаконовни нормативни актове, както и договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор, както и ползват отпуски по ред, вид и в размер съгласно установеното в Кодекса на труда, подзаконовите нормативни актове, респ. договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.

Очевидно, от една страна, е налице пряко подчиняване режима на почивките в рамките на общоустановените за института императивни правила и следващите им се разпоредби в специалните нормативни актове и договореностите – колективни или индивидуални, типични за съответното предприятие. В посочените аспекти е безспорно, че следва да се спазват задължителните разпоредби за вида и характера на почивката, начина на спазването и разпределението им в рамките на работния ден, границите на продължителност и свързаните с тях минимални периоди, гарантиране спазването им в аспекта на общите правила на трудовата дисциплина. В рамките на посочената разпоредба и предвид спецификата на договора се поставят обаче два основни въпроса, а именно: **доколко възможността за самоорганизиране на времето за работа и времето за почивка гарантира**

**правилното ѝ разпределение от страна на работника по начин и ред, нарушаващ трудовата дисциплина, и как следва да се защитава нейното упражняване от гледна точка на работодателя в контекста на спецификата на упражняване на трудова дейност чрез информационни технологии или цифрови платформи.**

Още в Международния пакт за икономическите, социалните и културните права (отворен за подписване 1966 г., влязъл в сила 3 януари 1976 г.), като се приема за базисен принцип, че „държавите – страни по този пакт, признават правото на труд, което включва правото на всеки човек да има възможността да изкарва прехраната си чрез труд, свободно избран или приет, и ще вземат съответни мерки за защита на това право“ (член 6), се акцентира на разбирането от нуждата за минимален пакет от индивидуални права на лицата по трудовите правоотношения, в това число и право на почивка, отдих, разумно ограничаване на работното време, периодически платен отпуск, както и възнаграждение за празничните дни.

В контекста на общите европейски политики и в съответствие с регламентацията на базисни европейски документи – Европейската социална харта на Съвета на Европа<sup>1</sup>, Хартата на основните права на Европейския съюз (2016/С 202/02), Европейския стълб на социалните права, както и приложимите съгласно принципите за хармонизация и координация на осигурителните системи в рамките на ЕС, правото на почивка се въвежда като базисно, неотменимо и нормативно гарантирано право на работниците и служителите. На нивото на европейското общностно право и към относимите по-важни и фундаментални актове на европейското законодателство в този аспект се отнася Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време. Приемаща „почивка“ като период, който не е работно време, и чрез разбирането, че „всички работници трябва да ползват почивка с достатъчна продължителност, тя установява видовете:

- **междудневна почивка**, с гарантирана минимална продължителност от 11 последователни часа за всеки период от 24 часа;
- **почивки по време на работа**, при които установено е, като ангажимент

---

<sup>1</sup> Правото на работниците на минимални периоди на дневна и седмична почивка е залегнало в член 31, параграф 2 от Хартата на основните права на Европейския съюз. За гарантиране правото на справедливи условия на труд се установяват ангажименти за националните законодателства да определят разумна продължителност на работния ден и на работната седмица, като работната седмица трябва постепенно да се намалява до продължителност, каквато позволява нарастването на производителността и другите съответни производствени фактори, да предвидят официални платени празнични дни, както и да осигурят ежеседмична почивка, която да съвпада, доколкото е възможно, с деня, признат за почивен от традицията или обичаите в страната или региона.

на държавите – членки, да предприемат необходимите мерки, гарантиращи, че когато продължителността на работния ден е повече от шест часа, всеки работник има право на почивка, продължителността и условията на която се определят с колективни договори, националните законодателства или споразумения между социалните партньори;

➤ **междуседмична почивка** – без прекъсване от 24 часа, включително междудневната почивка от 11 часа, в рамките на всеки седемдневен период от работа.

**В тълкувателно съобщение относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета относно някои аспекти на организацията на работното време (2017/С 165/01)** въз основа на разбирането, че установените в Директивата за работното време правила подлежат на дерогация, се въвеждат следните уточняващи разпоредби, а именно:

1. Изискването на всеки работник да се предостави почивка от 11 последователни часа е минимален стандарт, като националното право за транспониране на директивата често предоставя разпоредби, гарантиращи по-голяма защита, в това число по-дълъг период на междудневна почивка на работниците или установяване на максимална дневна продължителност на работното време. Уточнява се, че единадесетте часа междудневна почивка следва да са последователни и непрекъснати, да „следват непосредствено период на труд, за да позволят на лицето да се отпусне и да заличи умората, дължаща се на изпълнението на неговите задължения“, без изискването фиксирането им да е като календарен ден или с възможност да се наложи работен график, който не съответства на обичайните периоди на работа.

2. При почивки по време на работа определянето на тяхната продължителност и на условията, при които се предоставя, следва да са обект на колективни трудови договори или на националното законодателство. Във всички случаи те следва да се изразяват в единици за време, т.е. в дни, часове и/или части от тях, така че работниците да ползват „почивки по време на работа с достатъчна продължителност“, в който смисъл и се приема, че прекалено кратките почивки по време на работа биха били в противоречие с разпоредбите на директивата. Утвърждава се разбирането, че „почивката по време на работа следва да представлява „период на почивка“, предвид което означава, че работниците не следва да са длъжни да остават на работните си места, нито на разположение на работодателя, нито да извършват своята дейност или да изпълняват своите задължения. От друга страна, се налага виждането, че **период, през който работодателят изисква от работниците да останат на работното си място и да бъдат на разположение да предоставят услуги, ако това е необходимо, дори при нулева дейност, отговаря на критериите за „работно време“ и следователно не спазва право-**

**то на работниците да ползват почивка в рамките на работния ден.**

4. Приема се, че доколкото продължителността и условията, при които се предоставя почивката, се определят с колективни трудови договори или в националното законодателство, това следва да означава, че националните текстове за транспониране не могат да оставят продължителността и условията на почивката по време на работа да се определят от индивидуалните договори между работника и съответния работодател.

5. При междуседмична почивка, под минимален период от 35 часа непрекъснатата междуседмична почивка, следва да се разбира като право на почивка от 24 часа плюс междудневната почивка от 11 часа, което означава, че 11- часовият период на междудневната почивка не може да се извади от периода на междуседмичната почивка. Това се равнява на непрекъснатата почивка от 35 часа. При това седемдневните периоди трябва да бъдат определени, като е възможно тези дни да се различават в зависимост от съответните периоди, което може да доведе и до последователни периоди на работа до 12 дни, прекъсвани от периоди на междудневни почивки.

Важен аспект от доразвитие на тези правила – нормативни и по тълкуване на разпоредбите, са и инициативите, доразвиващи ги предвид спецификата на договорите за работа от разстояние и/или работа с информационни технологии. Така през юли 2002 г. европейските социални партньори приеха рамково споразумение относно дистанционната работа, а през юни 2020 г. – рамково споразумение относно цифровизацията, в което се предвиждат евентуални мерки, които следва да бъдат договорени между социалните партньори във връзка с включването и изключването на работниците от работата. Именно с оглед на тяхното доразвитие – в доктринален и практически план се наложиха и спешните мерки за въвеждане на политики, целящи изграждане на стабилна и гарантираща правото на почивка и откъсване от работната среда нормативна рамка.

През призмата на националното законодателство е очевидно, че регламентацията на европейско ниво, и по – специално на Директива 2003/88/, е надлежно транспонирана в националното законодателство, но тук бихме могли да акцентираме на два проблемни момента, касаещи договора за работа от разстояние:

1. От една страна, спецификата на този договор и начина на предоставяне на почивките винаги следва да се разбират и през призмата на възприетото становище, възприемащо като работно време, а не като почивка, всяко оставане на разположение на работодателя, дори и при нулева дейност – нещо, което е факт не само при новата тенденция на практика „постоянно свързани лица“, а дори и предвид закононото изискване на КТ работникът или служителят, извършващ работа от разстояние, да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят

и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка.

2. В съответствие с разбирането, че националните текстове за транспониране не могат да оставят продължителността и условията на почивката по време на работа да се определят от индивидуалните договори между работника и съответния работодател е налице пряко колизия с текста на КТ, предвиждащ, както вече се спомена, че работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, сами определят почивките в работното си време в съответствие с разпоредбите на КТ, Закона за здравословни и безопасни условия на труд и **договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.**

Най-актуални като тенденция на общностните политики са **Предложението за резолюция на Европейския парламент с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL), 28.07.2020 г<sup>2</sup>.**, касаещо изготвяне на Директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на откъсване от работната среда и последвалата **Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. Правото на откъсване от работната среда с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL).** Като се основава изцяло на установената практика на „постоянно свързани“ или „винаги на линия“ работници и служители, както и „непрекъснато на разположение за повиквания“, типична за новата форма на дигитализация на трудовите връзки, и като се акцентира на активното ѝ въздействие върху основни трудови права и справедливите условия на труд, документът е насочен към спешна нормативна регулация за защита на базисни социални права и в това число и най-вече – правото на почивка. По безспорен начин се възприема и фактът, че тази постоянна свързаност, и най-вече свързаните с нея все очаквания на работодателите, че работниците трябва да бъдат на разположение по всяко време, несъмнено водят както до скрито полагане на извънреден труд, така и до нарушаване правилното и законово гарантирано възстановяване от работата.

Целта на Директивата за откъсване от работната среда е да подобри условията на труд за всички работници чрез определяне на минимални изисквания за правото на откъсване от работната среда, като следва да се прилага по начин, който да зачита изцяло изискванията на директиви 89/391/ЕИО, 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158 и да не оказва отрицателно въздействие върху работниците. В своя предметен обхват тя предвижда определяне на минимални изисквания с цел осигуряване на възможности за работниците, които използват цифрови инструменти, включително и ИКТ, за служебни цели да упражнят свое-

<sup>2</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_BG.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.html).



то право на откъсване от работната среда и да се гарантира, че работодателите зачитат правото на работниците за откъсване от работната среда. За тази цел е предвидено държавите членки да осигуряват като минимум следните условия на труд:

- а) практически разпоредби за изключването на цифровите инструменти, използвани за служебни цели, включително всички, свързани с работата, инструменти за мониторинг;
- б) системата за измерване на работното време;
- в) оценки за здравето и безопасността на работниците, включително оценките за психосоциалните рискове, във връзка с правото за откъсване от работната среда;
- г) критерии за отклоняване на работодателите от изискването за прилагане на правото на работника за откъсване от работната среда;
- д) в случай на дерогация критериите за определяне на начина за изчисляване на обезщетението за труда, извършен извън работното време, да е в съответствие с Директиви 89/391/ЕИО, 2003/88/ЕО, (ЕС) 2019/1152 и (ЕС) 2019/1158, както и с националното законодателство и практики;
- е) мерки за повишаване на осведомеността, включително обучение на работното място, които да бъдат предприети от работодателите по отношение на условията на труд.

В тези насоки още в предложението за резолюция на Европейския парламент с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL), 28.07.2020 г., касаещо изготвяне на Директива на Европейския парламент и на Съвета относно правото на откъсване от работната среда се дефинира и понятието откъсване от работа, като се приема, че под „откъсване от работната среда“ следва да се разбира да не се извършват, пряко или непряко, дейности или комуникации във връзка с работата чрез използването на цифрови инструменти извън работното време, то урегулирано е и съответното ѝ право на работниците да не се занимават с дейности или комуникации, свързани с работата, извън работното време, чрез използването на цифрови инструменти, като например телефонни обаждания, електронни писма или други съобщения. В този смисъл под „право на откъсване от работната среда“ се приема да означава възможност работниците да изключват инструментите, свързани с работата, и да не отговарят на искания на работодателите в извън работно време без риск от неблагоприятни последици, като например уволнение или други ответни мерки (Александров, А. 2021; Андреева, А., Йолова, Г. 2020: 330-337).

В тази насока се акцентира на важноста на разработването на ясна рамка, която да насърчава личната гъвкавост и едновременно с това – защитата на пра-

вата на работниците<sup>3</sup>.

В предложението се отделя **специално внимание и на работещите от разстояние с тенденция да им се предостави адекватна законодателна рамка за установяване на минимални изисквания за дистанционна работа** в рамките на целия Съюз, която да гарантира, че дистанционната работа не засяга условията на труд на лицата, работещи от разстояние, и че правата, работното натоварване и стандартите им за работа са еквивалентни на тези, валидни за всички останали работници.

В посочените аспекти е предвидено Директивата за откъсване от работната среда да установява минимални нормативни изисквания, даващи възможност на лицата, работещи от разстояние, да се въздържат от участие в задачи, дейности и електронни комуникации, които са свързани с работа, извън тяхното работно време, включително през периодите на почивка и отпуск, без да са застрашени от каквито и да било неблагоприятни последици, както и да им се обезпечава известна автономност, гъвкавост и зачитане на независимостта при организиране на времето, като им се разрешава да планират работното си време и съответно – времето за почивка около личните си отговорности, и по-специално грижите за децата или семейството.

Предвидените в Директивата и споменатите по-горе мерки следва да са въведени и установени в националните трудови законодателства, съответно на равнище колективно трудово договаряне или вътрешноевропейски правила две години след влизането ѝ в сила, без да засяга правото на държавите членки да въвеждат или запазват по-благоприятни разпоредби. Дерогации от изискването за прилагане на правото на откъсване от работната среда следва да се предвиждат само при изключителни обстоятелства, непреодолима сила или други извънредни ситуации със съответното им задължение за работодателя да представи в писмена форма мотивите за решението си на всеки засегнат работник и да обоснове необходимостта от дерогация. В този смисъл минималният набор от условия на труд, с които се прилага правото на откъсване от работната среда, следва да предвижда критерии за допускане на такива дерогации и за определяне на обезщетенията.

<sup>3</sup> В тази връзка се отчитат констатациите на Eurofound, които показват, че лицата, които работят редовно от дома си, има два пъти по-голяма вероятност да работят повече от изисквания максимум от 48 часа седмично и рискуват да почиват по-малко от необходимите 11 часа между работните дни, както е предвидено в законодателството на Съюза, в сравнение с лицата, които работят в сградата на своя работодател. Отбелязва, че почти 30% от тези дистанционни работници съобщават, че работят в свободното си време всеки ден или няколко пъти в седмицата в сравнение с по-малко от 5% от работниците, базирани в „офиси“, и че има по-голяма вероятност дистанционните работници да работят на ненормиран работен ден и съответно – да се лишат от правото си на почивка в установените граници.

ние за всеки труд, извършван в извънработно време.

В срок до пет години след влизането в сила на Директивата и веднъж на всеки две години след това държавите членки следва да представят на Комисията доклад с цялата необходима информация за практическото ѝ изпълнение и прилагане със съответните показатели за оценка на практиките за прилагане на правото на откъсване от работната среда, включително и през гледните точки на националните социални партньори.

### **Заклучение**

Тенденциите за престиране на труд в дигитална среда и свързаните с него нови форми на трудови договори рязко изместват плоскостта на типичното развитие на трудовоправните връзки. Разпределението на трудовата функция и надлежното ѝ престиране, от една страна, както и трайно установените институти на класическото работно време и времето за почивка, от друга, са обект на тенденции за спешна законодателна промяна, целяща адаптивност както към новите условия на информационната среда, така и към запазване традиционната защита на базисни социални права и свободи на личността (Банов, Хр. И др. 2020; Мръчков, 2020; Андреева, 2019; Андреева, 2017; Андреева, 2017). В този смисъл и на **база на извършеното изследване могат да се формулират и следните изводи и предложения:**

1. Последователност и адекватност на приложението на европейските норми, преимуществено на ниво колективно трудово договаряне и на разбирането, възприемащо като работно всяко време, при което работникът или служителът е на разположение на своя работодател, включително и при нулева ангажираност или изпълнение на трудова функция или работна задача. В този смисъл текстът на КТ, предвиждащ, че работникът или служителът, извършващ работа от разстояние, следва да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка, следва да бъде преосмислен.

2. Предвид разбирането, че националните текстове за транспониране не могат да оставят продължителността и условията на почивката по време на работа да се определят от индивидуалните договори между работника и съответния работодател, да се коригира и текстът, предвиждащ работниците и служителите, извършващи работа от разстояние, сами да определят почивките в работното си време в съответствие с **договореностите в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.**

3. Поетапно, но последователно въвеждане мерките и условията на труд

в съответствие с Директивата за откъсване от работната среда с привличане на активно участие и мониторинг на различни нива, приоритетно – на ниво колективно договаряне и социално партньорство.

Договорът за работа от разстояние е безспорно належаш и адекватен законен подход за урегулиране престирването на труда в динамиката на новата социална реалност. Същевременно не следва да се пренебрегва и фактът, че извън иначе добре заложените нормативните рамки са налице трайни и задълбочаващи се тенденции на работодателски практики, налагащи трудова ангажираност и в рамките на защитените и гарантирани периоди на почивка и отпуск. Очевидно тези тенденции предстои да бъдат преодолявани както с навременни нормативни механизми, така и с изграждането на една нова култура на трудовоправните връзки, надградена чрез справедлив и отстояващ базисните социални ценности на личността подход.

### Използвана литература

1. Александров, А. (2011). Използване на технически способности за контрол на работното време и достъпа в предприятието. // Труд и право, т. 10, с. 5-10.

Aleksandrov, A. (2011). Izpolzvanе na tehicheski sposobi za kontrol na rabotното време i dostapa v predpriyatieto. // Trud i pravo, Vol. 10, pp. 5-10.

2. Александров, А. (2013). Наблюдението на работното място като способ за упражняване на работодателски контрол. // Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право, т. 6, с. 68-86.

Aleksandrov, A. (2013). Nablyudenieto na rabotното място като способ за uprazhnyavane na rabotodatelski kontrol. // Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право, Vol. 6, pp. 68-86.

3. Александров, А. (2016). Практически проблеми на трудовото право, свързани с работното време, почивките и отпуските. // Труд и право, №4, с. 5–12.

Aleksandrov, A., 2016 Prakticheski problemi na trudovoto pravo, svarzani s rabotното време, pochivkite i otpuskite. // Trud i pravo, №4, pp. 5–12.

4. Александров, А. (2021). За „правото на изключване“ на работниците и служителите през призмата на българското трудово законодателство и състоянието на пазара на труда. // Труд и осигуряване, №3 (194), с. 2–5.

Aleksandrov, A. (2021). Za „pravoto na izklyuchvane“ na rabotnitsite i sluzhiteelite prez prizmata na balgarskoto trudovo zakonodatelstvo i sastoyaniето na pazara na truda. // Trud i osiguryavane, 2021, №3 (194), pp. 2–5.

5. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права. Варна: Наука и икономика.

Andreeva, A. i dr. (2020). *Zashtita za individualnite trudovi prava*. Varna: Nauka i iкономика.

6. Андреева, А., Йолова, Г. (2019). Принципите на свобода на труда и свобода на договаряне в контекста на потребността от актуализация на гъвкавите форми на заетост. // *Общество и право*, София: Съюз на юристите в България, т. 7, с. 4-18.

Andreeva, A., Yolova, G. (2019). *Printsipite na svoboda na truda i svoboda na dogovaryane v konteksta na potrebnostta ot aktualizatsia na gavkavite formi na zаетost*. // *Obshtestvo i pravo*, Sofia: Sayuz na yuristite v Bulgaria, Vol. 7, pp. 4-18.

7. Андреева, А. Йолова, Г. (2020). Правни аспекти на баланса между личен и професионален живот. // *Правото и бизнесът в съвременното общество: Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция*, 13 ноември 2020 г., Варна: Наука и икономика.

Andreeva, A., Yolova, G. (2020). *Pravni aspekti na balansa mezhdu lichen i profesionalen zhivot*. // *Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 3-ta Natsionalna nauchna konferentsia*, 13 noemvri 2020 g., Varna: Nauka i iкономика.

8. Андреева, А. (2017). Субективните права на почивка и отпуск в българското трудово право – еволюция и тенденции. // *Ролята на правото в съвременната икономика : Сборник с доклади от национална научна кръгла маса*, 3 ноември 2017, с. 70-80. Варна: Наука и икономика.

Andreeva, A. (2017). *Subektivnite prava na pochivka i otpusk v balgarskoto trudovo pravo - evolyutsia i tendentsii*. // *Rolyata na pravoto v savremennata икономика : Sbornik s dokladi ot natsionalna nauchna kragla masa*, 3 noemvri 2017, pp. 70-80. Varna: Nauka i iкономика.

9. Андреева, А. (2017). Институтът на почивка в българското трудово право – традиция и съвремие. // *Известия на Съюза на учените - Варна. Сер. Хуманитарни науки*, №1, с. 8-13. Варна: Съюз на учените - Варна.

Andreeva, A. (2017). *Institutat na pochivka v balgarskoto trudovo pravo – traditsia i savremie*. // *Izvestia na Sayuza na uchenite - Varna. Ser. Humanitarni nauki*, №1, pp. 8-13. Varna: Sayuz na uchenite - Varna.

10. Андреева, А. (2019). Неприкосновеност на личния живот на работниците в контекста на дигитализацията. // *Известия на Съюза на учените - Варна. Сер. Хуманитарни науки*, №1, с. 11-15. Варна: Съюз на учените - Варна.

Andreeva, A. (2019). *Neprikosnovenost na lichnia zhivot na rabotnitsite v konteksta na digitalizatsiyata*. // *Izvestia na Sayuza na uchenite - Varna. Ser. Humanitarni nauki*, №1, pp. 11-15. Varna: Sayuz na uchenite - Varna.

11. Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия

процес – рискове и перспективи. // Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Варна: Наука и икономика.

Andreeva, A. (2020). Otrazhenie na digitalizatsiyata varhu trudovia protses - riskove i perspektivi. // Ikonomicheska nauka, obrazovanie i realna ikonomika: razvitie i vzaimodeystvia v digitalnata epoha. Varna: Nauka i ikonomika.

12. Андреева, А. (2020). По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. // Научни трудове на Съюза на учените в България - Пловдив. Сер. А. Обществени науки, изкуство и култура, с. 20-25.

Andreeva, A. (2020). Po nyakoi vaprosi na gavkavite formi na zаетost i potrebnostta ot prozrachni i predvidimi uslovia na trud za rabotnitsite i sluzhitelite. // Nauchni trudove na Sayuza na uchenite v Bulgaria - Plovdiv. Ser. A. Obshtestveni nauki, izkustvo i kultura, pp. 20-25.

13. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трансформация на правната връзка работодател – работник в резултат на влиянието на дигитализацията. // De jure, с. 11-18.

Andreeva, A., Yolova, G. (2020). Transformatsia na pravnata vrazka rabotodatel – работник v rezultat na vliyanieto na digitalizatsiyata. // De jure, pp. 11-18.

14. Андреева, А., Йолова, Г. (2020b). Трудовоправните принципи - еволюция и трансформация в ерата на дигитализация и използването на изкуствен интелект. // Известия, Варна: Наука и икономика, с. 22-35.

Andreeva, A., Yolova, G. (2020b). Trudovopravnite printsipi - evolyutsia i transformatsia v erata na digitalizatsia i izpolzvaneto na izkustven intelekt. Izvestia. Varna, Nauka I ikonomika, pp. 22-35.

15. Андреева, А., Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Варна: Наука и икономика, с.63.

Andreeva, A., Yolova, G. 2020. Trudovo i osiguritelno pravo. // Varna: Nauka i ikonomika, p.63.

16. Банов, Хр. и др. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Защита на индивидуалните субективни трудови права. Варна: Наука и икономика, с. 59-83.

Banov, Hr. et al. (2020). Istorichesko razvitie na individualnite subektivni trudovi prava v balgarskoto pravo. // Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 59-83.

17. Благойчева, Х. (2020). Корпоративната отговорност в света на цифровите технологии. Варна: Наука и икономика.

Blagoycheva, H. (2020). Korporativnata otgovornost v sveta na tsifrovite

tehnologii. Varna: Nauka i ikonomika.

18. Благойчева, Х. (2020). Социалната (не)сигурност на работещите през цифрови платформи. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Актуални правни предизвикателства: Сборник с доклади от I-ва национална научна конференция. Варна: Наука и икономика, с. 74-85.

Blagoycheva, H. (2020). Sotsialnata (ne)sigurnost na raboteshtite prez tsifrovi platformi. //Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo. Aktualni pravni predizvikatelstva: Sbornik s dokladi ot I-va natsionalna nauchna konferentsia. Varna: Nauka i ikonomika, pp. 74-85.

19. Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>).

Direktiva 2003/88/EO na evropeyskia parlament i na saveta ot 4 noemvri 2003 g. otnosno nyakoi aspekti na organizatsiyata na rabotното време (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>).

20. Мръчков, В. (2020). Социални права на българските граждани. София: Сиела.

Mrachkov, V. (2020). Sotsialni prava na balgarskite grazhdani. Sofia: Siela.

21. Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. Правото на откъсване от работната среда с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL)) ([https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_BG.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.pdf)).

Rezolyutsia na Evropeyskia parlament ot 21 yanuari 2021 g. Pravoto na otkasvane ot rabotnata sreda s preporaki kam Komisiyata otnosno pravoto na otkasvane ot rabotnata sreda (2019/2181(INL)) ([https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_BG.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_BG.pdf)).

22. Тълкувателно съобщение относно Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (2017/C 165/01) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0524%2801%29>).

Talkuvatelno saobshtenie otnosno Direktiva 2003/88/EO na Evropeyskia parlament i na Saveta ot 4 noemvri 2003 g. otnosno nyakoi aspekti na organizatsiyata na rabotното време (2017/C 165/01) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0524%2801%29>).

**TRENDS IN THE PROTECTION OF THE RIGHT  
TO REST UNDER A TELEWORK CONTRACT**

**Galina Yolova**

**Abstract**

This article examines some aspects of the specifics of the telework contract and the related features of performance. In the context of the analysis of the contract, the specifics of the distribution of working time and the manner of exercising the right to rest are addressed in the guidelines of the common European policies to ensure its exercise. In conclusion, summaries have been formulated and specific proposals have been made for improving the regulation.

**Key words:** *distance work contract, right to rest, detachment from the work environment*