

## ХАРАКТЕРИСТИКА НА ПРАВНАТА УРЕДБА НА НАДОМНАТА РАБОТА В БЪЛГАРСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО

*Ивайло Енитронов<sup>1</sup>*

### **Summary: The Home-Based Work in Bulgaria — a Legal Commentary of this Type of Labour Contract**

Today, a growing number of employees are able to work remotely being home-based workers (home workers).

The first part of the article examines the evolution of Bulgarian labour legislation — the incorporation of home-based work in the Labour Code of 1986 and the legislative changes in 2011 after the ratification of the *Convention concerning Home Work* (International Labour Organization convention C177) in 2009.

The second part of the article focuses on some key aspects of the employment contract, concluded by home-based workers and their employers, as well as on some special obligations that the law imposes both on the employer and the employee.

**Key Words:** Home-Based Work (Home Work), Home-Based Worker, Labour Contract for Home-Based Work

### **I. Развитие на правната уредба на надомната работа в българското законодателство**

В българското законодателство надомната работа е въведена с приемането на Кодекса на труда (КТ) от 1986 г. и се регламентира, макар и лаконично, в разпоредбата на неговия чл. 312<sup>2</sup>. Възможността да се осъществява трудовата функция надомно е част от специалната закрила на работничката-майка и тя може да се възползва от нея в законово определен срок – до навършване на 6 годишна възраст на детето. Законодателят предвижда тази специална закрила за жената-майка, за да може тя при

<sup>1</sup> Хоноруван преподавател по Трудово и Осигурително право, Департамент „Право“ на Нов български университет.

<sup>2</sup> Обн., ДВ, бр. 26 от 1 април 1986 г. и бр. 27 от 4 април 1986 г.

желание да отглежда детето си сама до момента, когато то тръгне на училище (по традиция децата в България тръгват на училище на 7 годишна възраст).

Закрилата, която се предоставя на жената майка на дете до 6-годишна възраст в качеството и на работничка, е специална, защото съдържа допълнителни субективни трудови права, както и допълнителни юридически задължения и правни забрани за работодателя. Законът установява по-високи и по-благоприятни изисквания към условията на труд и почивка на тези работници, за да се отчетат някои особености, свързани с личността на работника като страна в индивидуалното трудово правоотношение<sup>3</sup>.

Съгласно първоначалната редакция на чл. 312 КТ от 1986 г. работничката майка е имала право да работи надомно в същото или в друго предприятие до навършване на 6-годишна възраст на детето. Законът не е поставил изискване това да бъде същата работа, за изпълнението на която е създадено трудовото правоотношение между работничката и предприятието, а и поради определени особености на различните професии това е невъзможно, например когато жената е учителка, съдия, технолог в предприятие, инженер и други<sup>4</sup>. Работодателят е бил задължен да пази работното място на работничката-майка, дори ако тя премине на надомна работа в друго предприятие или пък престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето. Предприятието, в което е била на работа преди преминаването ѝ на надомна работа, е било длъжно да ѝ осигури работата, която е изпълнявала преди това, а ако длъжността е била съкратена – с нейно съгласие друга подходяща работа. С изменението на КТ от 1992 г. (ДВ, бр. 100 от 10 декември 1992 г.) правата на майката по чл. 312 могат да се ползват от бащата, когато майката не е в състояние да се ползва от тях.

Особено значение има изменението на КТ, което предвижда че майката работничка или служителка има право да ползва неплатен отпуск, когато премине на надомна работа при друг работодател. Нейното трудово правоотношение с основния работодател, при когото е на работа към деня на преминаването, не се прекратява, а тя

<sup>3</sup> **Мръчков, В.** Трудово право. 8. изд. С.: Сиби, 2012, с. 461-462; **Средкова, Кр.** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2011, с. 268; **Стайков, Ив.** Забраната за дискриминация и задължението на работодателя да осигурява равни условия на труд (чл. 13, ал. 1 от Закона за защита срещу дискриминацията) – Правата на човека, 2005, № 4, с. 9.

<sup>4</sup> **Средкова, Кр.** Специална закрита на някои категории работници. С.: Наука и изкуство, 1988, с. 62; **от нея:** Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право. Цит. съч., с. 281-282; **В: Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев.** Коментар на Кодекса на труда. 11 изд. С.: Сиби, 2013, с. 922-924.

излиза в неплатен отпуск до връщането ѝ на работа. Необходима предпоставка, за да ѝ бъде разрешен посоченият вид неплатен отпуск е предоставянето на сключен трудов договор за надомна работа при друг работодател, защото това е целеви отпуск, ползването му се разрешава само ако е налице сключен трудов договор за надомна работа с другия работодател. Когато тя престане да работи надомно, но не по-късно от навършване на 6-годишна възраст на детето, неплатеният отпуск се прекратява<sup>5</sup>.

В уредбата на надомния труд в първоначалните на редакции на чл. 312 КТ се наблюдават сериозни непълноти. На първо място липсва легална дефиниция на понятието „*надомен труд*“, не са посочени особеностите в режима на полагането му. Не се определя с какъв акт се уговаря упражняването на надомна работа – с допълнително споразумение на страните или с едностранен акт на работодателя. Няма разпоредби, които да уреждат работното време, начина на упражняване на дисциплинарна власт от страна на работодателя, нито такива, относно чия собственост могат да бъдат средствата за производство.

До към края на 80-те години на XX век се е полагал надомен труд, но след този период, поради лаконичността на уредбата и липсата на достъп на контролните органи до жилищата на работниците и служителите, тази възможност е намирала все по-малко практическо приложение. Едва в последните години надомният труд намира по-широко приложение поради възможността за гъвкаво използване на свободното време от работещите и уплътняването му с работно време, като едновременно с това е налице възможността за намаляване на разходите във връзка с полагания труд. Международните ангажменти на Република България за въвеждането на закрилните разпоредби в регламентацията на надомната работа допринасят за обогатяването на националното трудово законодателство с тази съвременна и гъвкава форма на полагане на зависим труд. То дава една допълнителна възможност определен брой дейности да бъдат извършвани извън работодателските помещения<sup>6</sup>.

В средата на 90-те години на XX в. надомният труд става особено привлекателна възможност с оглед все по-нарастващата глобализация, техническия прогрес и усъвършенстването на новите технологии. Възможностите за полагане на трудова дейност в домашни условия се увеличават значително. Международната организация

<sup>5</sup> Становище на МТСП, изложено в писмо с изх. № 94-С-137 от 16.07.2000 г. на МТСП.

<sup>6</sup> **Попова, Цв.** Новата уредба на надомния труд в българското законодателство. – Труд и право, Приложение кн. 5, 2011, с. 4-5.

на труда (МОТ) на 20 юни 1996 г. на своята 83-та сесия, проведена в Женева, Швейцария приема Конвенция № 177 относно надомния труд. Тази конвенция въвежда легална дефиниция на понятието "надомен труд", което съгласно разпоредбата на чл. 1, буква „а“ означава работа, извършвана от лице, което се нарича надомен работник.

Надомният труд винаги се полага срещу възнаграждение и резултатът от него е продукт или услуга, определени от работодателя, независимо от това, кой осигурява оборудването, материалите или другите използвани средства, освен ако това лице е до такава степен самостоятелно или икономически независимо, за да се счита за независим работник според вътрешните закони, наредби или съдебни решения. В чл. 1, буква „б“ се предвижда, че лицата със статус на служители не се считат за надомни работници по смисъла на тази конвенция само поради това, че от време на време (случайно) извършват своята работа като служители вкъщи, а не на тяхното обичайно работно място.

Република България ратифицира със закон Конвенция № 177 на МОТ доста късно. Законът за ратифицирането ѝ е приет от 40-то Народно събрание на 14 май 2009 г.<sup>7</sup> и влезе в сила на 17 юли 2010 г. За да се спазят международните ангажименти на Република България, произтичащи от ратификацията на Конвенция № 177 на МОТ, се създаде в КТ нов Раздел VIIa, който урежда допълнителните условия за извършване на надомна работа<sup>8</sup>.

## II. Същност, съдържание и специфики на надомната работа

### 1. Определение на понятието „надомен труд“

В чл. 1 от Конвенция № 177 на МОТ се определят основните белези на надомният труд. Такива са въведени съответно и в чл. 107б, ал. 1 КТ, но законовият текст не е коректно формулиран. Според разпоредбата на чл. 107б, ал. 1 в трудовия договор може да се договори изпълнение на трудовите задължения във връзка с изработка на продукция и/или предоставяне на услуга в дома на работника или служителя или в други помещения по негов избор *извън работното място на*

<sup>7</sup> Обн., ДВ, бр. 39 от 2009 г.

<sup>8</sup> Обн., ДВ, бр. 33 от 2011 г.

*работодателя*<sup>9</sup> срещу възнаграждение с негови и/или на работодателя оборудване, материали и други спомагателни средства.

Понятието „работно място” има легална дефиниция, дадена в § 1, т. 4 от ДР на КТ – помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател. При извършване на надомна работа и работа от разстояние работно място е *домът на работника или служителя или друго помещение по негов избор извън предприятието*<sup>10</sup>. Надомният труд се полага извън предприятието на работодателя. Мястото, където се полага надомният труд, може да е в дома на работника или служителя, което е най-често срещаната хипотеза, но може да бъде и други помещения извън предприятието на работодателя – например специално наето помещение, офис и др. Няма законови изисквания към самите помещения, които могат да бъдат собственост на работника или служителя, могат да бъдат собственост на други лица и да са отдадени под наем на работодателя или на лицето, полагащо труд или да са предоставени безвъзмездно за ползване на работника или служителя. Работодателят няма правомощия да избира или променя едностранно работно място на работника или служителя при трудов договор за надомна работа. Същественото е, че работникът или служителят, а не работодателят, определя къде ще се извършва надомният труд, но след като го е избрал то се посочва в трудовия договор и става част от неговото задължително съдържание.

Във връзка с особеното положение при извършването на дейност в жилищни сгради, законодателят изрично въвежда с чл. 107д, т. 3 от КТ задължение за надомния работник или служител да не извършва дейности или действия, които създават безпокойство за другите собственици и обитатели, по-голямо от обичайното, съгласно Закона за управление на етажната собственост. Това задължение важи дори и работното място да се намира в близост до жилищна сграда.

<sup>9</sup> Текстът на разпоредбата не е коректно формулиран, защото работодателят *няма работно място*. Работодателят не престира, а *използва* чужд труд. По-въпроса вж. по-подробно **Средкова, Кр.** За „специфичното” в правната уредба на специфичните трудови правоотношения. – В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. VI. С.: УИ „Св. Кл. Охридски”, 2013, с. 28-29.

<sup>10</sup> За работата от разстояние вж. подробно **Стайков, Ив.** Работата от разстояние – нова форма за организиране на трудовия процес и за управление на трудовите ресурси. – В: Сборник доклади от научна конференция „Мениджмънтът в динамично променяща се среда за сигурност”. 30.11.–01.12.2011 г., НБУ „В. Левски”. Том 3. Издателски комплекс на НБУ „Васил Левски”, Велико Търново, 2011, с. 68-79.

Надомната работа е удобен вариант и за двете страни по правоотношението. Работникът или служителят „спестява” време и средства за придвижване до предприятието на работодателя и обратно – до жилището си, а работодателят от своя страна, може да спести съответно пространство в предприятието, както и средства за наемане и оборудване на помещения за работни места за работници или служители.

Предмет на трудовия договор за надомна работа може да бъде изработването на продукт и/или предоставянето на определена услуга. Следователно, за надомна работа може да се говори, когато е възможно желаният трудов резултат да се постигне посредством определени действия, които могат да бъдат извършени от един работник или служител. Надомната работа е приложима, когато за достигане до крайния продукт не се изисква организиран колективен трудов процес, сложна производствена процедура или организация, скъпа и сложна апаратура и др.

Законът не поставя ограничение и не дава примерно изброяване на дейности, които могат да се извършват надомно. Това могат да бъдат шивашки или други занаятчийски дейности, компютърни дейности, услуги, които могат да се извършват по телефон, производство и сглобяване на различни прости предмет и други. На работник, който работи по трудов договор за надомна работа може да се възложи изпълнението на определена трудова функция във времето, при която престацията представлява полагането на определени усилия. Такава дейност може да бъде част от една определена трудова функция, включваща повторяеми манипулации, например работникът може да пакетира стока<sup>11</sup>.

По тези си характеристики, надомният труд се доближава до независимия труд, полаган по гражданските договори за изработка и до упражняването на свободна професия. Все пак, надомният труд носи родовите белези на зависим труд по трудово правоотношение. Работникът или служителят не носи риска за изработването и работи не за своя, а за сметка на работодателя. Ако поради обективна причина продукцията бъде унищожена, ако поради някакво забавяне на доставката на материали надомният работник или служител не може да изработи възложеното и работата му е безрезултатна, работодателят единствено носи риска за това и дължи заплащане на уговореното трудово възнаграждение. Ако страните са уговорили плащане на норма, се прилага чл. 266 КТ и в случай че надомният работник или служител не е изпълнил

<sup>11</sup> Решение № 2421 от 7.10.2012 г. по н. д. № 3585/2012 г. на X състав на Районен съд – Пловдив.

трудова си норма виновно, има право на възнаграждение според изработеното, но ако вината не е негова, му се полага възнаграждението уговорено за пълното изпълнение. В същото време, надомният работник или служител е в юридическа зависимост от своя работодател и е длъжен да изпълнява законните му нареждания, да се съобразява с указанията му и да ги спазва. По това неговият труд се отличава от самостоятелния и независим труд по изпълнение на граждански договор за изработка, при който изпълнителя сам определя организацията на труда си, сам осигурява условията за полагането му и др.

## *2. Сключване на трудов договор за надомна работа*

Съгласно чл. 107б, ал. 1 КТ, основанийето, от което възниква трудовото правоотношение за полагане на надомен труд, е трудов договор за надомна работа, Страни по трудовия договор за надомна работа са работодател и работник или служител, който ще извършва надомна работа. Според чл. 107б, ал. 2 КТ работниците и служителите, с които е сключен договор за надомна работа се смятат за работници и служители, които извършват надомна работа. В § 1, т. 1 от ДР на КТ е включено легално определение на понятието работодател по трудов договор за надомна работа. Работодател може да бъде всяко физическо, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание, например предприятие учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и др. Формата на собственост на предприятието не е от значение, тя може да бъде както частна, така и държавна или общинска. Необходимият елемент е то само да наема работници или служители за извършване на надомна работа<sup>12</sup>.

Според чл. 107в, ал. 1 КТ трудовият договор за надомна работа се сключва при условията и по реда на раздел I „Трудов договор” от глава V на КТ. От това следва, че трудовият договор за надомна работа има всички основни белези и характеристики на трудов договор<sup>13</sup>. Не се предвиждат специални особености за неговото сключване, което означава, че за него се прилагат всички изисквания за изпращане на предварително уведомление до териториалната дирекция на Националната агенция за

<sup>12</sup> Вж. **Богомилова, Ж.** За някои нерешени въпроси в новата уредба на трудовия договор за надомна работа. – Труд и право, 2011, № 7, с. 16.

<sup>13</sup> Вж. **Мръчков В.** Договорът в трудовото право. С.: Сиби, 2010, с. 87-114.



приходите (НАП). Той се сключва между работник или служител и работодател в писмена форма преди да започне трудовото правоотношение, след представяне на необходимите документи по чл. 62, ал. 7 КТ в писмена форма. Работодателят следва да го регистрира в НАП по реда на чл. 62 КТ и Наредба № 5 от 2002 г. за съдържанието и реда за изпращане на уведомлението по чл. 62, ал. 3 от Кодекса на труда, като изпрати уведомление по чл. 62, ал. 3 КТ до ТД на НАП. Договорът може да се сключи като срочен, безсрочен, сключването му може да се предшества от трудов договор за изпитване и т.н. Работодателят има задължение за връчване на екземпляр от трудовия договор за надомна работа и заверено копие от уведомлението на работника или служителя преди постъпването му на работа, съгласно чл. 63, ал. 1 КТ<sup>14</sup>.

### *3. Съдържание на трудовия договор за надомна работа*

Особеният характер на трудовия договор, в една от същностните си отлики с "гражданския" договор за изработка или поръчка, предпоставя нееднократност на насрещната престация и необвързаност с постигане на конкретно овеществен резултат, а се простира работната сила при упражняване на конкретна трудова функция с уговорени съществени елементи: работно време, работно място, характер на извършваната работа /трудова функция/, трудово възнаграждение<sup>15</sup>.

В съдържанието на трудовия договор за надомна работа следва да се включат всички задължителни елементи на трудовия договор съгласно чл. 66, ал. 1 КТ. Той трябва да съдържа данни за двете страни и да определя:

- мястото на работа;
- наименованието на длъжността и характерът на извършваната работа /трудова функция/;
- датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;
- времетраенето на договора;
- размера на основния и удължения и на допълнителните платени годишни отпуски;

<sup>14</sup> Вж. така **Богомилова, Ж.** Специфични правила за извършване на надомна работа. – Труд и право, 2012, № 12, с. 7; **Мръчков, В.** – В: Коментар на Кодекса на труда. Цит. съч., с. 316-323.

<sup>15</sup> Решение № 88 от 15.01.2013 г. по н. д. № 3646/2012 г. на XXIV състав на Административен съд – Пловдив.



- еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
- основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане;
- продължителността на работния ден или седмица (работно време).

След като са спазени изискванията на раздел I от КТ с оглед спецификата на извършваната дейност при трудовия договор за надомна работа следва специално да се определят и:

- местонахождението на работното място;
- трудовото възнаграждение за изпълняваната работа в съответствие с прилаганите системи за заплащане;
- редът за възлагане и отчитане на работата;
- начинът за снабдяване с материали и инструменти и за предаване на готовата продукция;
- консумативните разходи за работното място и заплащането им;
- отчитане и оценяване на готовата продукция;
- други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа.

По силата на уредените в чл. 107б–107ж КТ норми могат да се уговорят и редица други въпроси, например, работникът и служителят, извършващ надомна работа сам определя началото, края и разпределението на работно време в рамките на законоустановената му продължителност, както и периодите на почивка в работния ден, междудневната и междуседмичната почивка.

Изпълнението на трудовите задължения става по избор на работника или служителя в негови или в други помещения извън работното място на работодателя. Местонахождението на работното място, където се полага надомният труд, съгласно чл. 107в, ал. 2, т. 1 КТ, се урежда в трудовия договор и то не може да бъде установявано или променяне едностранно, от която и да е от страните. То е предмет на договаряне. Тук е неприложима презумпцията в чл. 66, ал. 3 КТ, която допуска, ако изрично не е посочено в трудовия договор, за място на работа се счита седалището на работодателя.

Поради особеността на надомния труд – полагането му в място удобно за работника, неприложима се оказва и разпоредбата на чл. 120 КТ, която допуска едностранна промяна на работното място от работодателя поради производствена необходимост, престой, непреодолима причина.

Необходимо е в трудовия договор за надомен труд да се установи трудовото възнаграждение в съответствие с прилаганите системи на заплащане, т.е. да се посочи как се определя размерът на трудовото възнаграждение по смисъла на чл. 247 КТ – според изработеното или според времетраенето на работата. Като се има предвид отдалечеността и по-малката зависимост на работника или служителя от работодателя при надомната работа, по-подходящо е определянето на размер на възнаграждение според изработеното – трудова норма (възнаграждение за изработена единица). Трудовото възнаграждение и начинът на определянето и изплащането му, както и неговият размер, така или иначе са клаузи, които задължително се записват в трудовия договор (чл. 66, ал. 1, т. 7 КТ). В този смисъл законът поставя повторно това изискване.

Пак поради отдалечеността на надомния работник или служител от предприятието на работодателя и невъзможността във всеки един момент да му се възлага работа и тя да бъде отчитана, законодателят изисква в трудовия договор за надомен труд да се посочи редът, по който ще се възлага и ще се приема отчитането на изпълнението ѝ. Наличието на предварително уговорен начин на възлагането и отчитането на работата дава гаранции за основното право на работника и служителя – да получава редовно трудовото си възнаграждение.

Във връзка с изпълнение на трудовите задължения, в трудовия договор, сключен между работодателя и работника и лицата, предоставящи работната си сила от дома, следва да се определи изрично начинът за снабдяване с материали и предаване на готовата продукция, както и заплащането на консумативните разходи за работното място (чл. 107в, ал. 2, т. 4 и т. 5 КТ). Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя, извършващ надомна работа, равно третиране, каквото е осигурил на работниците и служителите, които работят в предприятието.

Ще трябва да се предвиди уговорка за механизма за снабдяване с материали. Такива могат да бъдат осигурявани от работодателя или от работника или служителя. В трудовия договор за надомен труд трябва да се изброят консумативните разходи за работното място и кой следва да отговаря за заплащането им. Трябва да се определи каква част от сметките за ел. енергия, вода и други ще следва да се считат за

изразходвани за изпълнение на задачите, възложени от работодателя, както и начинът им на покриване от последния.

Проблемът със заплащането на материалите и консумативите е изключително важно да бъде правилно и коректно уреден, защото тези разходи са сред т.н. „признати разходи”, свързани с дейността на данъчно задълженото лице и за да се отчетат счетоводно е необходимо да бъде доказано реалното им извършване за дейността на дружеството. Документирането и отчитането на материалите, следва да се извършва при спазване на Закона за счетоводството и приложимите счетоводни стандарти СС 2 "Отчитане на стоково-материалните запаси"/МСС 2 "Материални запаси".

Съгласно чл. 10, ал. 1 ЗКПО счетоводен разход се признава за данъчни цели, когато е документално обоснован чрез първичен счетоводен документ по смисъла на Закона за счетоводството, отразяващ вярно стопанската операция. В случай че работникът или служителят сам закупува материалите наличието на първични счетоводни документи за придобиването, респективно изразходването на материалите във връзка с извършваната дейност е задължително условие за доказване на разходите за материали.

По отношение на разходите за консумативи (ел. енергия, интернет, телефон, отопление, вода и т.н.) също са приложими горесцитираните изисквания – тези разходи трябва да са документално обосновани и да е доказана връзката им с дейността на предприятието. С оглед естеството на надомната работа в голяма част от случаите обаче това е практически затруднено, тъй като най-често липсва точно измерване на консумативните разходи, направени във връзка с извършването на надомна работа и тези за лични цели, както и първичните счетоводни документи за съответните консумативи не са издадени на името на предприятието. От друга страна КТ предвижда в трудовия договор да се определи заплащането на консумативните разходи за работното място. В този случай, за да бъдат признати за данъчни цели консумативните разходи за работното място, е необходимо работодателят и работникът, съответно служителят, да определят надежден и разумен предварително установен измерител на консумативните разходи. Няма нормативни изисквания как именно да се измерват консумативните разходи<sup>16</sup>. В свое становище по този въпрос Националната агенция за

<sup>16</sup> Вж. и **Койчева, Р.** Надомната работа и работата от разстояние като специфични форми на трудова заетост – правни аспекти и проблеми. – В: Бобчеви четения: Правната наука в чест на юриста проф.

приходите предлага различни решения на проблема – едната възможност е да се вземат като основа разходите, които работодателят би извършил в случай, че работниците или служителите упражняват трудовата си дейност в помещенията на предприятието. С оглед изискванията на чл. 10 ЗКПО заплащането на консумативните разходи следва да се извършва въз основа на първичен счетоводен документ по смисъла на ЗСч, отразяващ вярно стопанската операция. Документално обосноваването на разходи, пряко свързани с извършването на трудова дейност от работниците и служителите на предприятието, включително в случаите на надомна работа, не представляват доход за физическите лица и не са обект на данъчно третиране по реда на ЗДДФЛ. Следва да се има предвид, че такъв документ би могъл да бъде и съставен между работника, съответно служителя и работодателя и придружен с документите за цялостните разходи на работника, например фактури за електроенергия, водоснабдяване и пр.<sup>17</sup>

Начинът на предоставяне на готовата продукция също е необходимо да бъде изяснен – за чия сметка ще се осъществява, къде, периодичността на „предаването“ и др. Предвид богатството на житейски хипотези чл. 107в, ал. 2, т. 6 КТ предвижда в този тип трудов договор да може да се договарят и други условия, свързани със специфичните изисквания за извършване на надомната работа. Такива могат да се определят с оглед на всеки отделен, конкретен случай.

#### ***4. Особенности в съдържанието на трудовото правоотношение за полагане на надомен труд***

а) Освен общите задължения, които работодателят има към работниците и служителите по КТ, законодателят установява изрично някои допълнителни задължения по трудовия договор, с оглед особеностите на надомната работа. Член 107г КТ урежда основните задължения на работодателя да осигури нормални условия на надомния работник или служител за осъществяване на трудовото правоотношение. Работодателят е длъжен да осигури на работника или служителя, извършващ надомна работа условия за изпълнение на работата, която е определена при възникване на

---

Стефан Бобчев. Юбилейна научна конференция, организирана по повод 160 години от рождението на проф. Стефан Бобчев. С.: Издателски комплекс-УНСС, 2014, с. 273-275.

<sup>17</sup> Прилагане на разпоредбите на ЗКПО и ЗДДФЛ във връзка с покриване на разходи за консумативи от работодател на служители, работещи по трудов договор за надомна работа. Становище на НАП, изх. № 2429244 от ЦУ на НАП / 07.03.2012 г. Становището на НАП е приложимо и по отношение на извършването на работа от разстояние, каквато възможност е регламентирана с разпоредбите на Раздел VIIIб "Допълнителни условия за извършване на работа от разстояние" от КТ.

трудовете правоотношение (чл. 107г, т. 1 КТ). Това са най-общо условия свързани с оборудването на работното място, редовното и своевременно снабдяване с материали и др. Такова е и задължението на работодателя за равно третиране и заплащане на надомните работници и служители с тези, които работят в предприятието, съгласно разпоредбата на чл. 107г, т. 2 КТ. Всъщност тази разпоредба съдържа две задължения: своевременно и редовно заплащане на трудовото възнаграждение в уговореният в трудовият договор размер и равно отношение към работник или служител по същия начин и със същото уважение към правата му, с каквито работодателят се отнася към работниците и служителите, които работят в помещенията му. Член 107г, т. 3 КТ задължава работодателят да осигури на надомните работници и служители безопасни и здравословни условия на труд, както и на работниците, които изпълняват същата или сходна работа в помещенията на работодателя. Тези условия обхващат изисквания за отопление, осветление и други подходящи условия, необходими за нормалното протичане на работния процес и изпълнение на възложената работа, както и безопасно техническо оборудване на работното място. Работодаелят, съгласно чл. 107 г, т. 4 КТ, има задължение да осигури на надомните работници и служители възможности за квалификация, преквалификация и обучение като участие в школи, семинари и други подобни, каквито са достъпни за работници и служителите, които работят в предприятието. Точка 5 от същия член създава задължението на работодателя да осигури на надомните работници и служители задължително държавно обществено и здравно осигуряване, както и допълнително доброволно пенсионно и здравно осигуряване, ако и каквито той осигурява за работниците и служителите, които работят в предприятието. Освен това, задължително е точното определяне и редовно удържане и внасяне на осигурителните вноски в частта, която се отнася за осигурените и в частта, което е предвидена в КСО и ЗЗО за работодателя осигурител. Работодаелят е длъжен да осигури на надомните работници възможност за синдикално сдружаване, участие в общото събрание на работниците и служителите в предприятието при обсъждане на въпросите в него за избор на представители по чл. 7, ал. 2 КТ и чл. 7а КТ, информиране и консултиране и присъединяване към колективен трудов договор в предприятието (чл. 107г, т. 6 КТ), както и социални-битово и културно обслужване (чл. 107г, т. 7 КТ),

относно ползването на столово хранен, търговско обслужване, ползване на почивна база и др. подобни<sup>18</sup>.

Освен това разпоредбата на чл. 107б, ал. 3 КТ предвижда, че работодателите са задължени да водят документация за всеки работник или служител, който извършва надомна работа. При поискване от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда” работодателите са длъжни да предоставят информацията по документацията за надомните правоотношения, за да се удостовери, че съответните лица работят надомно по редовни трудови договори (чл. 107б, ал. 4 КТ).

б) Задължения на работниците и служителите, извършващи надомна работа се уреждат в чл. 107д КТ. Независимо от отдалечеността на работното място от предприятието на работодателя, надомният работник или служител е длъжен да спазва правилата за здравословни и безопасни условия на труд, дори и те да са завишени спрямо собствените му изисквания за условията, които работното място (най-често домът му) му осигурява. Върху него тежи задължението да осигурява достъп на работодателя и контролните органи до помещението, където е работно място. В най-често срещаната хипотеза, при която работното място се намира в дома на работника или служителя, с тази разпоредба се нарушава правото на неприкосновеност на жилището, предвидено в чл. 33 от Конституцията на Република България. С оглед на това, правото на достъп до помещението, в което се полага надомния труд, е допустимо, само ако се извършва проверка, и само за установяване на съотношението между фактическото положение и нормативните изисквания към него.

в) Поради обективната невъзможност работодателят да контролира кога започва и свършва работният ден и почивките в него и дали това се спазва, законодателят е предвидил самите надомни работници да определят началото, края и разпределението на работното време, периодите на почивка в рамките на работния ден, междудневната и междуседмичната почивка, за разлика от общата хипотеза, предвидена в чл. 139, ал. 1 КТ, според която работодателят едностранно определя в правилника за вътрешния трудов ред разпределението на работното време. Член 107е, ал. 4 КТ изисква работникът или служителят писмено да уведоми работодателя за разпределението, началото и края на работното време и на почивките в него, в рамките на 7-дневен срок от сключването на трудовия договор. В желанието си да улесни организацията на

<sup>18</sup> Вж. и **Мръчков, В.** Трудово право. Цит. съч., с. 247-249.

надомната работа, законодателят, като че ли не се е съобразил напълно с принципа на свободното договаряне в рамките на закона и на добрите нрави (чл. 9 ЗЗД). В конкретната хипотеза, работодателят като страна по трудовия договор за надомна работа, очевидно следва безусловно да приеме работния график, който си самоопределя надомния работник или служител. Законът изисква работодателят само да бъде писмено уведомен за работното време, почивките през работния ден, междудневната и седмичната почивка, които надомникът сам си е определил. И това след като вече валидно е сключен трудовият договор за надомна работа. Договорът се сключва преди някои важни подробности по неговото изпълнение да са уточнени и известни на двете страни по трудовото правоотношение. Не се изисква съгласието на работодателя, нито пък одобрението му на работния график, определен единствено по свободната воля на надомния работник или служител. От това законово решение биха могли да произтекат редица усложнения при изпълнение на трудовото правоотношение. Възниква въпросът: как може едностранно определеното фиксиране на работното време по договора да породи задължения за работодателя, след като той не е дал съгласието, респ. одобрението си за работния график? Също така, може ли работодателят да възрази срещу полагането на нощен труд, без характера на работата да го налага, но въпреки това, надомникът да е уведомил работодателя, че ще работи нощем? De lege lata уредбата на надомната работа не позволява това. С оглед на това, би било уместно да се предвиди съгласие или одобрение от работодателя на едностранно определения от работника или служителя график<sup>19</sup>.

Според чл. 107е, ал. 4 КТ писменото уведомление относно работното време и почивките следва да се изпълни в 7-дневен срок от сключване на трудовия договор. Законът, обаче „мълчи“ по въпроса възможно ли е работникът или служителят по надомна работа да внася корекции и да променя работния график, след като вече е определено работно време по договора за надомна работа и работодателят е уведомен за това. И ако промени са допустими – по какъв ред следва да стават, нужно ли одобрението от страна на работодателя и т.н.

Законът въвежда две задължителни ограничения по отношение договарянето на работното време относно надомните работници с оглед закрилата на техните права. Според чл. 107е, ал. 3 КТ за работниците и служителите, изпълняващи надомна работа,

<sup>19</sup> Вж. **Богомилова, Ж.** За някои нерешени въпроси в новата уредба на трудовия договор за надомна работа. Цит. съч.



не може да се установява ненормиран работен ден по чл. 139а КТ и полагане на извънреден труд. Тези забрани са обясними – те се обуславят от характера на надомната, която е трудно контролируема с оглед на реалното ѝ полагане.

г) Специалната уредба на надомната работа, включена в разпоредбите на чл. чл. 107б–107е КТ се отнася само до най важните и особености. Неслучайно Раздел VIIа е озаглавен „Допълнителни условия за извършване на надомна работа”. Съгласно чл. 107ж за останалите въпроси, неуредени в посочения раздел свързани със сключването, съдържанието, изменението и прекратяването на трудовия договор за надомна работа, възможностите за полагане на допълнителен труд при друг работодател и др. се предвижда субсидиарното прилагане на общите разпоредби на КТ. Това означава, че надомните работници и служители имат всички трудови права и задължения, предвидени в трудовото законодателство и вътрешните актове на работодателя, както останалите работници и служители, стига да не се нарушават особените законовоустановени изисквания за полагане на надомен труд, Този извод може да се направи и без особени тълкувателни усилия от чл. 107б–107е КТ.

### **III. Заключение**

С оглед нарастващата глобализация, обхванала целия свят и постоянното усъвършенстване на технологиите и комуникациите надомната работа за в бъдеще ще разшири своето приложение и ще обхване и други професии, които в момента се извършват по традиционния трудов договор в помещенията на работодателите. В днешно време големите градове се превръщат в мегаполиси и придвижването до работното място отнема изключително много време, поради което надомната работа и се превръща в много привлекателна възможност за представителите на множество професии. Уредбата на института и най-вероятно ще търпи определено развитие, предвид изключителната динамика в техническия прогрес.