

Регулиране на работата от разстояние в Европа след пандемията от COVID-19

Автори: Pablo Sanz de Miguel, Maria Caprile и Juan Arasanz (NOTUS).

Настоящият доклад беше възложен от Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA). В него, включително в изразените мнения и/или заключения, се съдържа единствено мнението на авторите и не се отразява непременно становището на EU-OSHA.

Управление на проекта: Maurizio Curtarelli и Lorenzo Munar (EU-OSHA).

Europe Direct е услуга, предназначена да ви помогне да намерите отговори на въпросите, които си задавате за Европейския съюз

Безплатен телефонен номер (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Някои оператори на мобилни телефонни мрежи не позволяват достъп до номера, започващи с 00 800, или таксуват тези разговори.

Повече информация относно Европейския съюз има в интернет(<http://europa.eu>).

Каталожни данни могат да бъдат намерени на корицата на настоящата публикация.

Люксембург: Служба за публикации на Европейския съюз, 2021 г.

ISBN: 978-92-9479-541-0

doi:10.2802/125499

© Европейска агенция за безопасност и здраве при работа, 2021 г.

Възпроизвеждането е разрешено само при посочване на източника.

Съдържание

1	Въведение	4
2	Регулиране на работата от разстояние в ЕС преди COVID-19	4
3	Регулиране на работата от разстояние на национално равнище преди COVID-19.....	7
3.1	Държави със законови определения и специфично законодателство за работа от разстояние	7
3.1.1	Законово определение	8
3.1.2	Основни въпроси, разглеждани в законодателните актове.....	9
3.1.3	Регулиране чрез колективно договаряне	15
3.2	Държави без законови определения и специфично законодателство за работа от разстояние	17
3.2.1	Законови разпоредби по въпроси, свързани с работата от разстояние	17
3.2.2	Регулиране чрез колективно договаряне	18
4	Промени в националното регулиране и дебати след COVID-19.....	19
4.1	Временни мерки и инициативи	19
4.2	Правни промени, инициативи и дебати	21
5	Заключителни бележки	29
6	Източници	32

1 Въведение

Безпрецедентното увеличаване на работата от разстояние в резултат на разпространението на COVID-19 поражда въпроси относно въздействието на тази форма на организация на работата в дългосрочен план, по-специално понеже има много причини да се счита, че тя ще ускори вече съществуващите тенденции към цифровизация на труда и засилващата се гъвкавост на организацията на труда. От март 2020 г. голям дял от служителите на много работодатели работят от дома си. И работодатели, и служители без опит в работата от разстояние изпитаха предимствата и недостатъците на тази организация на труда. С времето е вероятно работата от разстояние и по-гъвкавата организация на труда да станат по-значим и траен елемент за работодателите и служителите.

Въпреки че в литературата са описани потенциалните ползи от работата от разстояние както за организациите, така и за отделните лица от гледна точка на гъвкавост, автономност, резултати и равновесие между професионалния и личния живот, проучванията показват също потенциални недостатъци. Традиционно работата от разстояние е свързана с психосоциални рискове, произтичащи главно от всеобхватността на информационните и телекомуникационните технологии (ИКТ) (по-дълго работно време и повишено работно натоварване), размиване на границите между професионалния и личния живот (конфликт между професионалния и личния живот) и изолация. Работата от разстояние предполага и по-големи ергономични рискове, тъй като работата извън помещенията на работодателя повишава сложността на оценката на риска и прилагането на стандартите за безопасност и здраве при работа (БЗР) от дружеството или от представителите на работниците.

Все по-голямото разпространение на работа от разстояние като следствие от пандемията от COVID-19 доведе до повишен интерес към тази форма на организация на труда и нейното въздействие върху благополучието и здравето на служителите. Поради тази причина през есента на 2020 г. Европейска агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA) проведе консултация със [своята мрежа от национални фокусни точки \(НФТ\)](#) чрез онлайн проучване относно съществуващото законодателство, приложимо към работата от разстояние в национален контекст, както и всякакви правни промени, инициативи и дебати, произтичащи от пандемията от COVID-19.

В настоящия доклад е представен анализ на начина на регулиране на работата от разстояние в Европа на базата на тази консултация и преглед на допълнителна литература, включително преглед на [базата данни относно националното законодателство](#) на Международната организация на труда (МОТ). Докладът започва с уводен преглед на законодателната уредба на ЕС преди COVID-19, следван от анализ на националната уредба преди COVID-19. Следващата глава съдържа преглед на промените в законодателството, други инициативи и политически дебати след COVID-19. Докладът завършва с някои заключителни бележки.

2 Регулиране на работата от разстояние в ЕС преди COVID-19

Работата от разстояние не е регулирана на равнището на ЕС чрез механизми със задължителен характер. Няма конкретни директиви, които да акцентират върху работата от разстояние, въпреки че в няколко директиви и регламенти се разглеждат въпроси, които са важни за гарантирането на добри условия на труд за работещите от разстояние. Директивата на ЕС относно работното

време ([Директива 2003/88](#))¹ например включва разпоредби, насочени към защита на безопасността и здравето на работниците (максимум 48 работни часа седмично и др.), включително тези, които извършват работа от разстояние. Освен това в Рамковата директива относно безопасността и здравето на работното място ([Директива 89/391/ЕИО на Съвета](#))², която има за цел да насърчава подобрения в безопасността и здравето на работниците на работното място, не се посочва мястото на работата, що се отнася до прилагането на нейните разпоредби, и съответно тя също се прилага към работещите от разстояние. Неотдавна в Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд ([Директива \(ЕС\) 2019/1152](#))³ косвено бяха разгледани някои от предизвикателствата, свързани със защитата на работещите от разстояние. В посочената директива се изисква да се вземат мерки по отношение на мястото на работа, а режимите на работа да бъдат пояснени в трудовия договор. По този начин се гарантират по-предвидими режими на работно време за работниците, което би могло да има положително въздействие върху равновесието между професионалния и личния живот. Освен това си струва да се посочи и Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот ([Директива \(ЕС\) 2019/1158](#))⁴, в която работата от разстояние е включена като една от гъвкавите схеми на работа, на които имат право работещите родители и лицата, полагащи грижи. В тази директива обаче не се разглежда потенциално негативното въздействие на работата от разстояние (Eurofound, 2020a). Следва да се обърне внимание и на Общия регламент относно защитата на данните ([Регламент \(ЕС\) 2016/679](#))⁵, заменящ Директива 95/46/ЕО, който регулира събирането, използването и преноса на лични данни и също съдържа разпоредби, свързани с процедурите по обработване на лични данни, включително наблюдението на служители. В този смисъл с настоящия регламент се изисква служителите да дадат съгласие преди въвеждането на система за наблюдение на служители (Eurofound, 2020b). На последно място, следва да се отбележи скорошната законодателна инициатива на Европейския парламент ([януари 2021 г.](#))⁶, в която Комисията се приканва да предложи закон, насочен към признаване на правото на откъсване от работната среда. С този закон следва също да се въведат минимални изисквания за дистанционна работа и да се пояснят условията на труд, работното време и периодите на почивка. Законодателната инициатива беше приета с 472 гласа „за“, 126 „против“ и 83 „въздържали се“.

Основният регламент на ЕС, посветен на работата от разстояние, беше въведен чрез [Рамковия договор на ЕС относно дистанционната работа](#) (2002 г.)⁷ Това е автономен договор между европейските социални партньори (Европейска конфедерация на профсъюзите (ЕКП), Конфедерация на европейския бизнес (UNICE), Европейска асоциация на занаятите и малките и средните предприятия (UEAPME) и Европейски център на работодателите и предприятията, предоставящи публични услуги и услуги от общ интерес (CEEP), с който свързаните национални организации се задължават да прилагат договора според „процедурите и практиките“, специфични за всяка държава членка. Този метод на прилагане е един от двата варианта за

¹ Директива 2003/88/ЕО на Европейския парламент и на Съвета на Европейския съюз от 4 ноември 2003 г. относно някои аспекти на организацията на работното време (ОВ L 299, 18.11.2003 г.).

² Директива 89/391/ЕИО на Съвета от 12 юни 1989 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работниците на работното място (ОВ L 183, 29.6.1989 г.).

³ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г.).

⁴ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г.).

⁵ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО, ОВ L 119, 4.5.2016 г.)

⁶ Резолюция на Европейския парламент от 21 януари 2021 г. с препоръки към Комисията относно правото на откъсване от работната среда (2019/2181(INL))

⁷ Agreement of the European social partners ETUC, UNICE, UEAPME and CEEP of 16 July 2002 concerning telework (Договор на европейските социални партньори ETUC, UNICE, UEAPME и CEEP от 16 юли 2002 г. относно работата от разстояние).

прилагане на споразумения на ЕС, договорени от европейските социални партньори в Договорите. Другият вариант предполага договорените споразумения да бъдат включени в директиви на ЕС, които трябва да се транспонират в националното право. За разлика от втория вариант, първият подход (при който споразуменията се прилагат според „процедурите и практиките“, специфични за всяка държава членка) не е правнообвързващ и затова се очаква при прилагането и ефективността му да има по-голямо многообразие, като се има предвид многообразието на видовете национален контекст на индустриални правоотношения.

В Рамковия договор на ЕС относно работата от разстояние (2002 г.) работата от разстояние е определена като „форма на организиране и/или извършване на работа посредством информационни технологии в контекста на трудов договор/трудова правоотношение, според който/което работата, която би могла да се извършва и в помещенията на работодателите, се извършва редовно извън тези помещения“ (член 2).

Най-важните елементи от това определение, което по онова време е считано за много широко (ETUC et al., 2006 г.), са следните:

- Работа от разстояние се счита за организация на труда, а не за трудов договор.
- Обхванати са само служителите с трудов договор.
- Обхваната е единствено работата от разстояние, която се извършва редовно (1 ден седмично или 5 дни седмично).
- Под „работа от разстояние“ се разбира изключително подпомагани от ИКТ схеми за мобилност, които обхващат единствено работа, която не е свързана с движение и би могла да се извършва и в помещенията на работодателите.
- Работата от разстояние може да включва няколко алтернативни на помещенията на работодателите работни места.

Що се отнася до съдържанието, Рамковият договор на ЕС относно работата от разстояние регулира следното:

- Доброволния принцип: работата от разстояние е доброволна и за служителите, и за работодателите, освен в случаите, когато се изисква като част от първоначалната длъжностна характеристика.
- Обратимост: когато работата от разстояние не е част от първоначалната длъжностна характеристика, решението за преминаване към работа от разстояние е обратимо чрез индивидуално и/или колективно споразумение. Условието за тази обратимост се определят в индивидуално и/или колективно споразумение.
- Условия на заетост, обучение и колективни права: работещите от разстояние имат същите права и възможности, предвидени в законодателството, както и същите права на колективно договаряне и правила/политики на дружеството, както и работниците в помещенията на работодателите.
- Защита на данните: работодателят има отговорност да гарантира защита на данните, използвани и обработвани от работещия от разстояние.
- Неприкосновеност на личния живот: работодателите зачитат неприкосновеността на личния живот на служителите, а системите за наблюдение трябва да бъдат пропорционални на целите.
- Оборудване: въпросите, свързани с оборудването, трябва да се договарят преди започване на схемата за работа от разстояние. Като общо правило работодателят има отговорността да осигури, монтира и поддържа оборудването, освен ако работещият от разстояние използва собствено оборудване.

- Безопасност и здраве: работодателят носи отговорността за БЗР на работещия от разстояние. Наред с други аспекти, за това е необходимо работодателите да извършат оценка на риска и да информират работещите от разстояние за потенциалните рискове.
- Организиране на работата: работещият от разстояние управлява организацията на своето работно време в рамките на ограниченията на националното законодателство и колективното договаряне.

3 Регулиране на работата от разстояние на национално равнище преди COVID-19

В държавите от ЕС работата от разстояние се регулира или чрез законодателни актове, или чрез социален диалог и колективно договаряне. Освен това в повечето държави от ЕС съществуват и двата вида регулиране (макар и с различни нива на покритие), които се допълват.

Ролята на държавата или действащите лица в индустриалните отношения в регулирането на работата от разстояние отчасти зависи от исторически създадените конфигурации на националните институции, които се характеризират с известна стабилност, благодарение на „зависимостите от влияещи в миналото фактори“, устойчивостта и допълващия характер на националните институции в рамките на индустриалните правоотношения (Hall и Soskice, 2001 г.). Съответно държавите със силни традиции в регулирането на доброволни начала (главно скандинавските държави) подхождат към работата от разстояние главно чрез колективно договаряне, докато законодателни актове се използват повече в „ориентираните към държавата“ модели на индустриални правоотношения (Франция, Португалия и др.).

Същевременно могат да възникнат промени в баланса между двата вида регулиране. Всъщност през последните години намесата на държавата в трудовите правоотношения се е увеличила за сметка на регулирането, зависещо от социалния диалог и колективното договаряне. Това е така главно в държавите, които бяха сериозно засегнати от икономическата криза от 2008 г., и там, където институциите и участниците в областта на индустриалните правоотношения са били по-неустойчиви (Meardi, 2018; Sanz de Miguel et al., 2020 г.). Интересното е, че в някои от тези държави ([Испания, Закон 3/2012](#))⁸ през последните години бяха разработени законодателни актове при липсата на процеси на социален диалог.

Като се има предвид ролята, която **правната уредба е изиграла за работата от разстояние**, могат общо да се разграничат две основни групи:

- държави със законови определения и специфично законодателство относно използването на работа от разстояние (организация на труда, условия на труд и др.), установени в кодекса на труда или свързано законодателство (Белгия, България, Чешката република, Испания, Германия, Естония, Франция, Гърция, Унгария, Хърватия, Италия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словения и Словакия);
- държави без законови определения и специфично законодателство относно работата от разстояние, или в които схемите за работа от разстояние са регулирани в различни закони, свързани със защитата на данните, безопасността и здравето или работното време (Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Ирландия, Латвия и Швеция).

3.1 Държави със законови определения и специфично законодателство за работа от разстояние

⁸ Закон 3/2012 от 6 юли 2012 г. относно спешни мерки за реформа на пазара на труда (BOE-A-2012-9110)

3.1.1 Законово определение

В Белгия, Чешката република, Испания, Франция, Гърция, Унгария, Хърватия, Италия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словения и Словакия ⁽⁹⁾ има законови определения за работа от разстояние или свързани национални категории, например „работа от разстояние“ в България, „дистанционна работа“ в Испания (по-късно заменено с „работа от разстояние“), „алтернативно работно място“ в Хърватия и „работа, която не зависи от местоположението“ в Нидерландия.

В повечето от тези държави националните законови определения наподобяват формулировката, използвана в Рамковия договор на ЕС, или следват сходен подход. По-специално:

- Във всички тези държави работата от разстояние се разбира като *организация на труда*, а не като *трудов договор*, въпреки че в поне една държава (**Португалия**) съществуват и специфични договори за работа от разстояние с фиксиран срок. В някои държави (напр. **България, Унгария, Люксембург, Словения**) трябва да се въведат условия и процедури в колективен или индивидуален трудов договор (или като изменение в трудовия договор); в други държави обаче според законодателството се изисква единствено писмено споразумение (напр. **Естония, Испания, Франция, Гърция, Хърватия, Италия, Малта, Португалия**).
- Във всички тези държави работата от разстояние е ограничена до зависими трудови правоотношения.
- В много държави в определенията е предвидено, че работата от разстояние обхваща само тези работни места, в които мобилността е подпомагана от ИКТ и съответно могат да се извършват и в помещенията на работодателите, с което се изключват работните места, за които работният процес налага мобилност (**Белгия, България, Чешката република, Испания, Франция, Малта**). Струва си да се отбележи обаче, че в някои национални определения (**Чешката република, Хърватия, Испания, Нидерландия**) не се правят изрични позовавания на използването на ИКТ.
- В някои от тези държави е обхваната единствено работата от разстояние, която се извършва редовно или „предимно“ (**Германия, Испания, Унгария, Литва, Люксембург, Малта, Полша, Румъния**). В други държави (**Белгия, Италия, вж. каре 1 по-долу**) е направено разграничение между редовна или структурна работа от разстояние и работа от разстояние в определени случаи, нередовна работа от разстояние и гъвкава и самостоятелна работа от разстояние чрез интелигентни устройства, а към всяка категория се прилагат различни правни рамки. В други държави честотата на работата от разстояние не е конкретизирана или е достатъчно обширна, за да обхваща различни честоти (напр. **Франция, Португалия**).
- В повечето държави работата от разстояние включва няколко алтернативни работни места извън помещенията на работодателите. В някои държави се прави разграничение между работа от дома и работа от разстояние (**Словения**), докато в други държави терминът „работа от разстояние“ е заменен с нови категории, с които изрично се признава многообразието на работните места извън помещенията на работодателите (**Чешката република, Испания**).

⁹ В Белгия и Люксембург законодателният акт е в резултат от по-ранно междусекторно споразумение, предназначено за прилагане на Рамковия договор на ЕС относно работата от разстояние, който впоследствие беше разширен, така че да обхваща всички дружества и служители, и обявен за правнообвързващ (Visser и Ramos Martin, 2008 г.); Eurofound, 2010 г.).

Капе 1: Държави с повече от едно законово определение

В Белгия се прави разграничение между „структурна“ работа от разстояние и работа от разстояние „в определени случаи“. Разликата е, че структурната работа от разстояние се извършва редовно (според определен модел), докато работата от разстояние „в определени случаи“ се извършва нередовно или спорадично. Служителите имат право на работа от разстояние „в определени случаи“ при форсмажорни обстоятелства или по лични причини.

В Италия пространствено-времените фактори се определят по гъвкав начин, с което се прави разграничение между „гъвкава и самостоятелна“ работа от работата от разстояние. Гъвкавата и самостоятелна работа се определя като по-гъвкава схема, при която работата отчасти се извършва в помещенията на дружеството и отчасти извън тях, без да има ограничения от гледна точка на мястото на работа или работното време, които да надхвърлят максимално допустимите часове, определени в законодателството или колективното договаряне. Към средата на 2019 г. в Италия е имало приблизително 480 000 работници, работещи гъвкаво и самостоятелно (Eurofound, 2020a).

В други държави чрез колективно договаряне са въведени алтернативни определения. В Германия например в някои дружествени колективни трудови договори са въведени алтернативни категории, като например „мобилна работа“.

3.1.2 Основни въпроси, разглеждани в законодателните актове

В този раздел засягаме основните въпроси, разглеждани в националните законодателни актове. За тази цел акцентираме върху най-важните регулаторни измерения, определени в литературата и в Рамковия договор на ЕС: заетост и условия на труд (вкл. организация на труда, свързана с работното време); неприкосновеност на личния живот и надзор от работодателите; оборудване, БЗР; колективни права и равновесие между професионалния и личния живот.

Що се отнася до **заетостта и условията на труд**, най-често използваният подход е да се следва принципът на гарантиране на равно третиране за работещите от разстояние и работниците, които винаги работят в помещенията на работодателя. Този принцип е основан на факта, че работата от разстояние засяга организирането на работата и не създава специален трудов статус (Visser и Ramos Martin, 2008 г.). В някои държави обаче националното законодателство достига отвъд този общ подход чрез определянето на редица области, в които приложимите към работата от разстояние правила се различават от разпоредбите на общото трудово право. Това се прилага по-специално към регулирането на работното време. В **Белгия, България, Чешката република, Литва и Словакия** например в законодателството е предвидено, че графиците за работно време не се прилагат към работещите от разстояние. Това означава, че работещите от разстояние могат сами да организират работното си време. Освен това в **Белгия, Чешката република и Словакия** законодателството гласи, че работещите от разстояние нямат право на почивка като компенсация или на плащане за извънреден труд. В **Словения** законодателството предвижда, че в трудовия договор за работещите от разстояние работното време, нощният труд, почивките по време на работа и дневните и седмичните периоди на почивка може да се определят по различен начин, ако служителят може да разпределя самостоятелно работните часове. В **Унгария** законодателството предвижда, че при липсата на споразумение за противното схемите на работа на служителя трябва да бъдат гъвкави. Освен това в тази държава правилата, приложими към работещите от разстояние, са различни също и от тези за работниците, които работят в помещенията на работодателите, от гледна точка на правата на работодателя да дава указания (Visser и Ramos Martin, 2008 г.).

В някои държави принципът на равенство от гледна точка на условията на заетост е подсилен с изрични клаузи за недискриминация. Във **Франция, Малта и Португалия** в законодателството изрично се признава, че работещите от разстояние имат равни права със служителите, които работят в помещенията на работодателите, във връзка с повишения и обучение (а в Португалия също и във връзка с ограниченията за установеното работно време). В **Хърватия** е предвидено, че възнаграждението на работещите от разстояние не може да бъде по-ниско от възнаграждението за работник, който извършва дейност в помещенията на работодателя, за същите или сходни задачи. Подобно на това, в приетото преди COVID-19 законодателство в **Испания** е подчертана необходимостта от недискриминация във връзка с възнаграждението. То гласи, че „дистанционните работници имат същите права, както тези, които работят в помещенията на работодателите, с изключение на правата, които са присъщи за извършването на работата в помещенията на работниците. По-специално дистанционният работник има правото да получава като минимум общото възнаграждение, определено съгласно неговата професионална група и функции“ (член 13.3 от [Устава за правата на работниците](#))¹⁰. В **Румъния** се вземат под внимание алтернативните облаги за заетите лица, като например медицински пакети, абонаменти за фитнес зали, плодове или други подобни. В такъв случай в законодателството е предвидено, че работодателят или следва да предостави достъп до тези облаги, или да предостави сравними облаги (Andersen, 2020 г.). В **Полша** законодателството включва всеобхватна клауза за недискриминация за работещите от разстояние, която се прилага към започването и прекратяването на заетостта, условията на заетост, повишенията и достъпа до обучения. Подобно на това, в **Люксембург** в клаузите за недискриминация се прави позоваване на условията на възнагражденията, достъпа до повишение и колективния и индивидуалния достъп до текущо професионално обучение.

Особено внимание следва да се обърне на държавите, които са приели законодателство за нови трудови права, свързани с работещите от разстояние, и по-специално правото на откъсване от работната среда, а именно **Белгия, Франция, Италия и Испания** (вж. каре 2).

Каре 2: Регулирането на правото на откъсване от работната среда в Белгия, Франция, Италия и Испания

Франция е първата европейска държава, въвела правото на откъсване от работната среда чрез разпоредба в новия Кодекс на труда през 2016 г. В Италия правото на откъсване от работната среда е въведено в Закон 81 от 22 май 2017 г., с който е предвидена нова рамка за гъвкава („гъвкава и самостоятелна“) работа. В Испания то е въведено със Закон 3/2018 от 5 декември 2018 г. относно защитата на личните данни и гаранцията за цифровите права. В Белгия някои разпоредби в полза на правото на откъсване от работната среда бяха включени в Закона относно засилването на икономическия растеж и социалното сближаване от 26 март 2018 г.

Както е отбелязано от Eurofound (2020a), подходът спрямо прилагането на правото на откъсване от работната среда и неговият обхват се различава в различните държави. От гледна точка на подхода, съгласно законодателството в Испания прилагането на правото на откъсване от работната среда е оставено на колективното договаряне, докато във Франция прилагането зависи от споразуменията между работодателите и синдикатите на равнището на дружеството. В Белгия правото на откъсване от работната среда следва да се договаря от комисиите по здраве и безопасност на равнището на дружеството. За разлика от това в Италия

¹⁰ Кралски законодателен указ 2/2015 на Министерството на труда и социалното осигуряване на Испания, с който се одобрява Устава за правата на работниците (BOE-A-2015-11430).

правото на откъсване следва да се прилага чрез индивидуални споразумения между работодателя и служителя.

От гледна точка на обхвата, в Италия правото на откъсване се прилага само към работниците, работещи гъвкаво и самостоятелно (вж. каре 1 за определението за работник, работещ гъвкаво и самостоятелно). Във Франция правото на откъсване от работната среда трябва да се прилага във всички дружества с повече от 50 служителя (по-малко от 1 % от работодателите и 45—50 % от работната сила). Подобно на това, в Белгия правото на откъсване от работната среда обхваща само дружествата с повече от 50 служители, в които според закона се изисква създаването на комисии по здраве и безопасност (Eurofound, 2020a).

Държавите, които не са приели законодателство относно правото на откъсване от работната среда, разполагат с правни разпоредби, имащи за цел да гарантират спазване на законодателството относно работното време. В **германското** законодателство например е предвидено, че споразумение за работа от разстояние следва да задължава служителите да спазват Закона за работните часове. Освен това служителите следва да бъдат задължени от споразумение за работа от разстояние да предоставят документация за работните си часове всеки ден.

Някои държави също са приели законодателство за *правото да поискаш работа от разстояние* (напр. **Франция** и **Нидерландия**). Всички служители имат това право, а в случай на отказ работодателят трябва да го обоснове в писмена форма.

Що се отнася до **неприкосновеността на личния живот и надзора от работодателите**, правните разпоредби на държавите относно работата от разстояние се отнасят до общите принципи на пропорционалност, легитимност и баланс между правата на работодателите на контрол и правата на неприкосновеност на личния живот. В някои случаи законодателството относно работата от разстояние гласи също, че всяка система за наблюдение трябва да бъде съвместима с изискванията за безопасност и здраве за работата с екрани (**Малта**), че преди прилагането на система за наблюдение се изисква писменото съгласие на служителите (**Гърция** и **Малта**) или че използването на системи за наблюдение от разстояние за измерване на резултатите на служителите е забранено (**Португалия**).

Освен разпоредбите, включени в законодателството относно работата от разстояние, няколко от включените в тази група държави регулират цифровото наблюдение на служителите чрез законодателство за защита на данните. В някои държави с това регулиране се забранява наблюдението на електронната поща/наблюдението в интернет (**България**, **Португалия**), надзорът по телефона/видеонадзорът (**Хърватия**) или прякото наблюдение чрез инсталирани приложения в устройства (**Италия**). В други държави законодателството за защита на данните ограничава цифровият надзор до определени видове контекст, професионални дейности или обстоятелства (**България**, **Франция**, **Естония**, **Германия**, **Гърция**, **Латвия**, **Нидерландия**, **Румъния**, **Словения**, **Словакия**). В **Естония** например оборудването за цифров надзор (камери, системи за наблюдение в интернет или наблюдение на електронната поща) е разрешено само с цел защита на лицата и имуществото, докато в **Германия** оборудване за цифрово наблюдение може да се използва само в случай на конкретно подозрение за престъпна дейност или сериозно нарушение (Eurofound, 2020b).

От гледна точка на **оборудването** няколко държави са предвидили в законодателството, че работодателят следва да има отговорността да осигурява и поддържа оборудването (напр. **Малта**, **Полша**) или да осигури икономическа компенсация на служителя, с която да покрие тези разходи (напр. **Гърция**, **Литва**). В други държави законодателството предвижда, че въпросите, свързани с оперативно, техническо и друго оборудване на работното място, следва да бъдат

предвидени в индивидуалното споразумение за работа от разстояние (България, Словения). Интересното е, че във Франция правното изискване работодателят да покрива разходите, свързани с оборудване за работа от разстояние, е премахнато след изменение на законодателството през 2017 г. ([Наредба № 2017-1386 от 22 септември 2017 г.](#)¹¹) относно новата организация на социалния и икономическия диалог в предприятията и в полза на упражняването и насърчаването на синдикалните отговорности. Породили са се обаче съмнения относно прилагането на практика на това изменение на законодателството, като се има предвид правното задължение на работодателя да поема професионалните разходи ([Касационен съд, Отделение по трудови и осигурителни спорове, 19 септември 2013 г., № 12-15.137](#))¹². В други държави законодателството просто не засяга тази тема, въпреки че тя все пак може да бъде разгледана чрез колективно договаряне. В Испания например липсата на регулиране относно оборудването е определена като правен вакуум в законодателството относно работата от разстояние в периода преди COVID-19 (Sierra Benítez, 2013 г., 2015 г.).

Във връзка с БЗР, в правната уредба относно работата от разстояние като цяло се признават равните права на работещите от разстояние и служителите, които работят в помещенията на работодателите. Поради това общите правила в областта на БЗР са приложими за работещите от разстояние. Практическото прилагане и изпълнението на стандартите в областта на БЗР обаче е по-проблематично, когато служителите работят извън помещенията на работодателите. Съгласно схемите за работа от разстояние отговорността на работодателя за защита на БЗР на служителите е по-сложна и може да бъде ограничена от правна гледна точка поради правата на служителите на неприкосновеност на личния живот. По подобен начин инспекцията по труда и представителите на работниците може да изпитват повече ограничения и трудности при проверката дали се прилагат правилно съответните разпоредби за безопасност и здраве. Във връзка с тези въпроси няколко държави предоставят достъп на инспекциите по труда, представителите на работодателите (или експертите по безопасност и здраве) и/или работниците до работните места на работещите от разстояние, за да проверят спазването от работниците на БЗР, предмет на предварително уведомяване на служителите и на тяхното съгласие (**Белгия, България, Естония, Франция, Гърция, Унгария, Нидерландия, Полша, Румъния, Словения**). **България** е въвела особено подробни разпоредби по този въпрос. В тази държава възможността на служителите да отказват проверки на работодателите е сериозно ограничена, тъй като работещите от разстояние нямат право да отказват достъп до работното място по време на определеното работно време и/или в границите, предвидени в индивидуалния трудов договор и/или колективен трудов договор, без да посочат причини за това. Работещият от разстояние от своя страна има правото да изиска официална проверка на работното си място. За разлика от това има държави, в които законодателството възпрепятства или силно ограничава проверката на работещите от разстояние у дома (**Хърватия, Германия, Италия, Испания, Португалия**)¹³.

Проблемът с гарантирането, че работодателите и служителите спазват стандартите в областта на БЗР, може да се разреши и с други мерки. В **Словения** например се изисква оценка на Инспекцията по труда преди започване на работа от разстояние, въпреки че тя се основава единствено на уведомленията, подадени от работодателите. Работа от разстояние могат да извършват единствено дружествата, получили разрешение от Инспекцията по труда. Струва си

¹¹ Наредба 1386/2017 на Президента на република Франция от 22 септември 2017 г. относно новата организация на социалния и икономически диалог в дружествата и насърчаване на упражняването и валоризацията на синдикалните отговорности (ОВ 223, 23.9.2017 г.).

¹² Касационен съд 12-15.137, 12-15.138, 12-15.139/2013 на Френската република от 19 септември 2013 г.

¹³ В Португалия законодателството предвижда посещенията на работното място да се извършват само с цел наблюдение на трудовата дейност и инструментите за работа и може да се извършва само между 9:00 ч. и 19:00 ч. с помощта на служителя или лицето, определено от служителя. Това обаче не е приложимо за наблюдение на спазването на правилата за безопасност и здраве.

също да се спомене случаят на **Естония**, където проблемът с гарантирането на спазването от работниците на стандартите в областта на БЗР е разрешен чрез подход, при който се набляга на отговорността на служителите. В тази държава през май 2018 г. беше одобрено изменение (в сила от 1 януари 2019 г.) на Закона относно безопасните и здравословни условия на труд, в който е предвидено правото работодателят и служителят, който извършва работа от разстояние, да сключат споразумение, което съдържа клауза за неустойка, в случай че служителят не изпълнява правилата относно БЗР. Затова целта на тази клауза е да има възпиращ ефект и да служи за насока, за да могат служителите да спазват правилата за БЗР. По този начин **Естония** е прехвърлила тази отговорност главно на служителите, въпреки че работодателите все пак трябва да организират инструктажа и обучението за служителите.

Освен проблема с прилагането, второ потенциално предизвикателство пред регулирането на стандартите в областта на БЗР е свързано с отговорността на работодателя в случай на трудови злополуки с работещ от разстояние. Като цяло към злополуките по време на работа от разстояние се прилагат същите правила, както към злополуките при работа в помещението на работодателя. Следователно работодателите носят отговорност за злополуки по време на работа от разстояние по същия начин, както за злополуки, случили се в помещението на дружеството; правото на застраховка при злополука е ограничено за работещите от разстояние, тъй като се прилага към служителите на място и към злополуки, които възникват по време на професионална или трудова дейност. Прилагането на концепцията за трудова злополука към работещите от разстояние обаче може да е по-проблематично. Като цяло в националните правни рамки е предвидено, че работещият от разстояние трябва да докаже, че злополуката действително се е случила на работното място и в работно време, а компетентните органи имат отговорността да разследват и вземат решение за това дали злополуката се е случила по време на професионална или лична дейност⁽¹⁴⁾. Изключение от това общо правило има във **Франция**, където в законодателството е предвидена различна презумпция в случай на злополуки, настъпили на мястото, от което се извършва работата от разстояние, и в часовете на трудова дейност. Тази презумпция служи за освобождаване на служителя от отговорността да доказва причинно-следствената връзка между злополуката и професионалния контекст.

Следва да се обърне внимание на тези държави, които са приели специфични разпоредби, налагащи на работодателите да осигурят допълнителни ресурси или специално пригодени планове за работещите от разстояние, с цел да им помогнат да спазват стандартите в областта на БЗР. Поне в една държава (**Литва**) законодателството предвижда, че работодателят трябва да обучи служителя за това как внимателно да използва осигуреното от работодателя работно оборудване. В няколко държави законодателството изрично налага на работодателите да извършват оценка на риска на мястото, от което се извършва работата от разстояние, и да предприемат мерки на базата на тази оценка (**Хърватия, Германия, Унгария, Словения**) или да информират служителя за съществуващите рискове на мястото, от което се извършва работата от разстояние (напр. **Нидерландия**). В държавите, в които законодателството възпрепятства или силно ограничава проверяването на работещите от разстояние у дома (**Хърватия, Германия, Италия, Испания**), всяка оценка на риска следва да се извършва въз основа на информацията, събрана от работещия от разстояние.

Струва си да се отбележат също случаите, в които националното законодателство обхваща специфични рискови фактори, свързани с работата от разстояние.

⁽¹⁴⁾ В Германия в публичните застрахователни схеми срещу злополука трудовите злополуки в случая на работещи от разстояние внимателно се проверяват с цел да се изясни дали злополуката е настъпила по време на професионална или лична дейност (Andersen, 2020 г.).

В **Италия** се обръща специално внимание на избягването на рискове, свързани със „стрес от технологиите“. За да се избегне този риск, служителите са задължени да спазват всички правила относно периодите на почивка и почивката по време на работа, определени в правото и колективните договори. При почивките по време на работа и периодите на почивка служителите трябва да изключват оборудването, което използват за извършване на работата си. Законодателството в **Нидерландия** обхваща оценката и предотвратяването на психосоциални рискове. В **Словения** законодателството гласи, че работодателят следва да взема предвид следните фактори в случая на работата от разстояние: стрес и психично благополучие, фактът, че служителят работи сам, и други рискове, като например ръчно повдигане на товари, удар от електрически ток и др. В **Португалия** и **Люксембург** се обръща внимание на риска от изолация. В **Португалия** съгласно трудовото право от работодателя се изисква да насърчава редовен контакт между дистанционния работник, дружеството и други работници с цел предотвратяване на изолацията. В **Люксембург** в националното споразумение относно работата от разстояние (обявено за правнообвързващо) е предвидено, че работодателите следва да гарантират, че се вземат мерки за предотвратяване изолирането на работещите от разстояние от техните колеги в офиса (Eurofound, 2010 г.).

От гледна точка на **колективните права** това, което в най-голяма степен се признава от националното законодателство, са принципите на равенство при работата от разстояние по този въпрос. В по-голямата част от държавите — членки на ЕС, изглежда няма специфични разпоредби, предназначени да засилват правата на работещите от разстояние на представителство чрез работнически съвет или представители на работниците. Някои от определените конкретни разпоредби се отнасят до правото на работещите от разстояние да избират индивидуален представител за информация и консултация (**България**); правата на информация и консултация, свързани с въвеждането на работа от разстояние или броя на работещите от разстояние (**Хърватия, Гърция, Унгария, Люксембург**); и задължението на работодателя да постигне споразумение със синдиката на дружеството преди въвеждане на работа от разстояние (**Полша**)⁽¹⁵⁾. Интересно изключение от този общ подход е въведено в **Германия**, където на работническите съвети са предоставени обширни компетентности по няколко въпроса, които са пряко и косвено свързани с работата от разстояние (вж. каре 3).

Каре 3: Колективни права на работещите от разстояние в Германия

В Германия работодателят трябва редовно да ангажира работническия съвет, преди да въведе работа от разстояние в предприятието. Ако заетостта включва прехвърляне на друго място на работа (*Versetzung*), съществува правото решението за това да се взема съвместно с работническия съвет. Освен това работническият съвет има други права на съвместно решение, които са приложими към всички служители във връзка с БЗР, разпределянето на работното време и цифровия надзор (т.е. в случай че се въвежда устройство/софтуер за наблюдение на служителите, работещи от разстояние). Освен това, в случай че работата от разстояние се извършва като мярка на дружеството, засягаща няколко служители, ще трябва да се сключи работно споразумение (Andersen, 2020).

На последно място, **равновесието между професионалния и личния живот** във връзка с работата от разстояние беше тема, която специално бе разгледана в проведено неотдавна проучване на Eurofound (2020a). В това проучване са разграничени две основни групи:

⁽¹⁵⁾ Струва си да се отбележи, че в Полша законодателството дава възможност за извършване на работа от разстояние и чрез индивидуални споразумения (Andersen, 2020 г.).

- държави, в които чрез законодателството е засилена защитата на работниците срещу отрицателните последици от работата от разстояние и постоянната готовност за работа чрез правото на откъсване от работната среда (**Белгия, Франция, Италия и Испания**, вж. каре 2);
- държави, в които работата от разстояние се популяризира като начин за подпомагане на съвместяването на професионалния и семейния или личния живот, без това да води до свързани отрицателни последици (**Германия, Литва, Малта, Полша, Португалия и Румъния**).

Във втората група държави работата от разстояние се признава като право, което имат някои служители, за да могат да изпълняват семейни отговорности. Затова законодателството надхвърля доброволния принцип, признат в Рамковия договор на ЕС. В **Литва** това право се прилага към бременните работнички, родителите на новородени деца, родителите на малки деца и самотните родители. В **Германия** то обхваща служители с отговорности за полагане на грижи. В **Полша** правото е ограничено главно до родителите на деца с увреждания. В **Малта, Португалия и Румъния** законодателството предвижда по-широки разпоредби, в които се посочва, че работата от разстояние може да се използва като една от мерките за подобряване на равновесието между професионалния и личния живот.

3.1.3 Регулиране чрез колективно договаряне

Извън рамките на законодателните актове трябва да се обърне внимание на ролята, която изпълнява колективното договаряне в регулирането на работата от разстояние. Колективното договаряне може да допълва законодателните актове, като осигурява по-подробни разпоредби. С него също може да се адаптира регулирането на работата от разстояние към нуждите на конкретни сектори и да се осигурят по-балансираните регулаторни решения от индивидуалните споразумения.

Ролята на колективното договаряне в регулирането на заетостта и условията на труд варира в значителна степен в групата от държави, в които има законодателни актове относно работата от разстояние. Обхватът на колективното договаряне варира от повече от 70 % в държави, като например Белгия, Испания, Франция и Нидерландия, до по-малко от 20 % в държави, като например България, Унгария, Естония или Словакия (Eurofound, 2018 г.).

Обхватът на колективното договаряне има положителна взаимовръзка със степента на централизацията на колективното договаряне (Eurofound, 2018 г.).

В държавите с по-децентрализирана структура на колективно договаряне (напр. България, Чешката република, Естония, Унгария, Литва, Малта, Полша и Словакия) е по-вероятно да се прилагат схеми за работа от разстояние чрез индивидуални споразумения или дружествени договори.

Литературата сочи, че дружествени колективни трудови договори, които регулират работата от разстояние, като цяло са включени в сектори с интензивно използване на знания и в големи дружества с добре установени структури на представителство на работниците. В някои държави обаче големите дружества в сектори с интензивно използване на знания извършват работа от разстояние чрез индивидуални споразумения, които предполагат в най-добрия случай някаква форма на индивидуална консултация чрез механизми за пряка комуникация. Пример за това е Естония, където през 2017 г. социалните партньори сключиха междусекторно рамково споразумение относно работата от разстояние. Естонският рамков договор относно работата от разстояние обаче се използва рядко. В секторите, в които работата от разстояние е по-широкоразпространена (компютри, програмиране и свързани дейности (IT) или финансови

дейности), колективните споразумения не съществуват на секторно равнище. На равнището на дружеството колективни споразумения са сключени само в малък дял от дружествата; по-често служителите извършват работа от разстояние едностранно посредством практики за управление на човешките ресурси. В някои случаи дружествата в ИТ и във финансовия сектор разчитат на процедури за информация и консултация, при които се използват различни методи, като например работни групи или онлайн проучвания. Чрез тези механизми дружествата анализират мненията и исканията на работниците относно гъвкавите схеми за работа и разработват планове според тях (Sanz de Miguel, 2020 г.).

В държавите с по-централизирани структури на колективно договаряне (Белгия, Франция, Германия, Италия, Нидерландия, Словения и Испания) съществуват разлики в рамките на държавата от гледна точка на степента, в която работата от разстояние се разглежда в секторните и дружествените колективни трудови договори.

В държави като **Испания** и **Португалия** например много малко колективни договори включват работа от разстояние. В **Испания** по-малко от 5 % от дружествените споразумения и 3 % от секторните споразумения включват клауза относно работа от разстояние според данните от 2016 г. съгласно Статистиката за колективното договаряне на Министерството на заетостта. Работата от разстояние е регулирана на секторно равнище в химическата промишленост, всекидневните печатни медии, а отскоро и във финансовия сектор. На равнището на дружеството най-важните споразумения за работа от разстояние са сключени в секторите на финансите и застраховането, енергетиката и ИТ. В колективните договори с клаузи относно работа от разстояние не се разглеждат много аспекти, които са от значение за борба с потенциалните отрицателни последици за условията на труд и БЗР, описани в литературата, и за предотвратяването им. Като цяло в тези договори не се разглеждат специфични проблеми с безопасността и здравето, които работниците от разстояние срещат. Освен това има оскъдни иновативни организационни мерки в подкрепа на работещите от разстояние, предоставяни или от работодателя (специфично обучение и др.), или от представители на служителите (нови канали за представителство и др.). Най-иновативните клаузи са свързани с правото на откъсване от работната среда, което е регулирано на секторно равнище във финансовия сектор и на равнището на дружеството в някои банки (напр. Banco Santander) и застрахователните дружества (напр. AXA). В **Португалия** въвеждането на клаузи относно работата от разстояние в колективните трудови договори остана в застой след икономическата криза от 2008 г. През 2017 г. само шест колективни договора са включвали работа от разстояние, два от които са били договори с множество работодатели (Centro de Relações Laborais, 2018 г.).

Колективното договаряне изпълнява по-съществена роля в регулирането на работата от разстояние в някои държави, като например **Германия**, **Франция** и **Италия**. В **Германия** регулирането на работата от разстояние на равнището на дружеството има дълга традиция, а първите договори могат да се проследят до 90-те години на XX век. През 1999 г. Telekom и синдикатът на пощенските служители (Postgewerkschaft) подписват първия колективен договор. През 2000 г. в доклад на Hans-Böckler-Stiftung се посочват 68 споразумения на предприятия, в които се регулира работата от разстояние. В по-скорошни години са сключени няколко значими договора на фирмено равнище за регулиране на различните аспекти на работата от разстояние и по-специално правото на откъсване от работната среда. През 2011 г. Volkswagen за пръв път въвеждат подход, който предотвратява изпращането на електронни съобщения до мобилните телефони на служителите между 18.00 ч. и 7.00 ч. През 2014 г. автомобилното дружество Daimler въвежда схемата „поща в отпуск“, която служителите могат да използват, за да не виждат входящите съобщения, докато са в отпуск. Други дружества, като например Allianz, Bayer, Evonik, Henkel, IBM Germany и Telekom, са въвели сходни политики. Evonik използва „спирачка за електронни съобщения“, която е предвидена в работното споразумение и се прилага към всички

служители на дружеството. Служителите, заедно с техните надзорни лица, определят период, в който са на разположение, и не са длъжни да отговарят на електронни съобщения извън него. Сървърите за електронни съобщения обаче не се изключват и електронните пощи не се блокират. IBM Германия блокира електронните пощи на служителите между 20:00 ч. и 6:00, служителите на Henkel не са задължени да проверяват своите електронни пощи извън официалното работно време.

Във **Франция** през 2017 г. 25 % от служителите са били обхванати от колективен договор за работа от разстояние, сключен на равнището на дружеството, в който са предвидени повече разпоредби за защита на служителите (DARES, 2019 г.). Тези споразумения са по-разпространени в големите дружества (с над 500 служители), отколкото в малките и средните предприятия (МСП). През 2017 г. 57 % от служителите, работещи в големи дружества, са били обхванати от колективен дружествен договор за работа от разстояние в сравнение с 4 % от служителите, работещи в МСП (DARES, 2019 г.).

В **Италия** около 30 % от националните колективни трудови договори съдържат клаузи относно работата от разстояние и/или гъвкавата и самостоятелна работа (Cetrulo, 2021 г.).

3.2 Държави без законови определения и специфично законодателство за работа от разстояние

3.2.1 Законови разпоредби по въпроси, свързани с работата от разстояние

В държавите, в които преди кризата с пандемията от COVID-19 не е имало законово определение и специфично законодателство относно работата от разстояние (**Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Ирландия, Латвия и Швеция**), работата от разстояние е регулирана с различни закони.

В някои от тези държави работата от разстояние се разглежда в рамките на националното **регулиране в областта на БЗР**. Такъв е случаят в скандинавските държави, където това, което представлява законодателство относно работната среда, се прилага с еднаква сила и към работещите от разстояние, и към други работници и осигурява допълнителни насоки относно работата от разстояние. В **Дания** например има „Насоки за работа от разстояние или работа от дома“ съгласно Закона относно работната среда. Съгласно датското законодателство работодателите също трябва да гарантират подходящи безопасни и здравословни условия (напр. като осигурят подходящо бюро, стол и др.) за служителите, които работят от дома за повече от 1 ден седмично. Струва си също да се отбележи случаят с **Финландия**, където в законодателството относно БЗР е предвидено различно застрахователно покритие за работещите от разстояние. Най-важната характеристика е, че работещите от разстояние не са обхванати от застраховка срещу трудови злополуки при почивки по време на работа. В други държави, включени в тази група, работещите от разстояние просто са обхванати от общо регулиране в областта на БЗР; такъв е случаят с **Австрия**, където все пак работническите съвети в някои държави са договорили специфични стандарти в областта на БЗР за работещите от разстояние.

В някои от тези държави свързаните с работата от разстояние въпроси също са разгледани чрез **законодателството в областта на защитата на данните**. Такъв е случаят по-специално в **Австрия**, където със [Закона относно защитата на данните от 2018](#)¹⁶ (и по-специално раздел 96а) в рамките на Закона относно Устава за труда (ArbVG) са въведени съответните разпоредби

¹⁶) Федерален закон (23/2018) на Австрийския парламент относно защита на личните данни (DSG)

относно работата от разстояние. С тази разпоредба е предвидено, че работническият съвет (а също и работодателят) има правото да изисква дружествен колективен трудов договор за въвеждането или изпълнението на следните проекти за обработване на данни: проекти, свързани с инсталирането на технологични съоръжения на работното място, които (потенциално) е вероятно да служат за наблюдение на служителите и да засягат човешкото достойнство (раздел 9б, параграф 1, № 3 от ArbVG); всяка система за компютризираното събиране, боравене и обработване на личните данни на служителите, което надхвърля събирането на общи данни относно лицето и неговите квалификации (раздел 9ба, параграф 1, № 1 от ArbVG); всяка система за оценяване на служителите, ако се събират данни, която не е обоснована от оперативни нужди (раздел 9ба, параграф 1, № 2 от ArbVG).

На последно място, схемите за работа от разстояние също са разгледани чрез регулирането на работното време. В тази връзка има интересен пример от **Финландия**. Обхватът на Закона за работното време беше разширен при актуализацията му през 2019 г. Концепцията за работно време вече не е обвързана с работно място — за работни часове се счита времето, прекарано в работа, независимо от мястото. Това означава, че работата от разстояние (известна като „дистанционна работа“ във Финландия) като цяло е регулирана от Закона за работното време. В **Австрия** регулирането на работното време е предмет на приложими дружествени колективни трудови договори.

3.2.2 Регулиране чрез колективно договаряне

В държавите, в които преди пандемията от COVID-19 не е имало законово определение и специфично законодателство относно работата от разстояние, следва да се обърне специално внимание на регулирането, което се извършва чрез колективно договаряне. Могат да се определят две основни групи държави на базата на ролята на колективното договаряне в регулирането на работата от разстояние.

В първата група от държави работата от разстояние почти не се регулира чрез колективно договаряне, а схемите за работа от разстояние са разглеждани главно чрез индивидуални преговори (**Кипър, Латвия, Ирландия**). В Ирландия и Кипър Рамковият договор на ЕС не е приложен чрез тристранно или двустранно споразумение⁽¹⁷⁾. В **Латвия** е сключено тристранно споразумение, въпреки че в него са предвидени само необвързващи насоки относно въвеждането на работа от разстояние (Eurofound, 2010 г.).

Във втората група от държави работата от разстояние в значителна степен е регулирана от секторно колективно договаряне (**Австрия, Дания, Финландия, Швеция**). В **Австрия** Рамковият договор на ЕС е приложен в около 90 % от секторните колективни трудови договори чрез въвеждането на по-всеобхватно регулиране. Освен това чрез дружествените колективни трудови договори се прилагат по-подробни правила в някои сектори, като например ИТ и финансови дейности (Sanz de Miguel, 2020 г.). В скандинавските държави (главно **Дания** и **Швеция**) някои секторни колективни трудови договори вече са използвани за регулиране на работата от разстояние преди прилагането на Рамковия договор на ЕС (Prosser, 2012 г.). От 2002 г. Рамковият договор на ЕС се прилага в **Дания, Финландия** и **Швеция** чрез национални рамкови договори, които съдържат общи насоки и препоръки. Чрез тези механизми Рамковият договор на ЕС е приложен в повечето секторни колективни трудови договори в скандинавските държави (Visser и Ramos Martin, 2008 г.; Eurofound, 2010 г.). И все пак, свързан аспект от регулирането на работата от разстояние в скандинавските държави е, че работата от разстояние в определени случаи, която е най-високият дял от схемите за работа от разстояние (Sostero et al., 2020 г.), се извършва главно чрез индивидуални и неформални споразумения. Всъщност по-ранни

⁽¹⁷⁾ В Ирландия синдикатите са издали насоки, предназначени за прилагането на Рамковия договор на ЕС (Eurofound, 2010 г.).

изследвания сочат, че регулирането на работата от разстояние в скандинавските държави в същността си се основава на култура на „свобода с отговорност“, което означава, че работата от разстояние до голяма степен е саморегулирана без особени ограничения, свързани с управлението, като се разчита на доверие между работодателите и служителите (Sanz de Miguel, 2020).

4 Промени в националното регулиране и дебати след COVID-19

4.1 Временни мерки и инициативи

Правителствата приеха разнообразие от временни мерки за насърчаване на работата от разстояние като превантивна мярка с цел да се ограничи разпространението на COVID-19. Въпреки че някои държави издадоха само препоръка да се работи от разстояние, други наложиха работа от разстояние поне по време на пиковите на пандемията. В държави като **Франция** и **Белгия** например капацитетът за налагане на работа от разстояние посредством *force majeure* вече беше предвиден в правните рамки, за да се позволи непрекъснатост на дейността на дружеството и да се гарантира защитата на служителите. Няколко държави приеха сходен подход на базата на извънредни положения (напр. **Финландия**, **Германия**, **Унгария**, **Италия** (в публичния сектор), **Полша**, **Португалия**, **Словакия**, **Словения**). Тези мерки за правоприлагане означават, че доброволният принцип на работата от разстояние временно е преустановен и че тя се превръща в стандарт за всички работни места, които се считат за „подходящи за упражняване от разстояние“. В някои държави решението дали да се въведе работа от разстояние зависи само от работодателя (напр. **Унгария** и **Полша**), докато в други държави или работодателят, или служителят може да поиска преминаване към работа от разстояние (напр. **Италия**, **Нидерландия**).

От избухването на COVID-19 социалните партньори, дружествата и служителите в много държави трябваше да се справят с извънредно положение, при което приемането на мерки за налагане или препоръчване на работа от разстояние се променя успоредно с развитието на пандемията.

В този контекст **Белгия** се отличава като държава, в която социалните партньори са сключили [междусекторен колективен трудов договор](#)¹⁸, който осигурява рамка за работодатели и служители да въведат подходящи условия относно препоръчаната или задължителната работа от разстояние по време на пандемията. Договорът, сключен през януари 2021 г., чийто краен срок изтича до края на 2021 г., обхваща схеми за работа от разстояние в частния сектор, които не попадат в категориите „редовна“ работа от разстояние или работа от разстояние „в определени случаи“, определена от действащото законодателство преди пандемията. Някои от разгледаните аспекти са гъвкавост в изпълнението на схемите, съчетана със зачитане на социалния диалог и предоставяне на ясна информация на служителите; въпросите, които трябва да се договорят между работодателя и служителите (оборудване и разходи, работно време и наличност); задължение на работодателя да информира служителите за методите за наблюдение на работата от разстояние и да зачита неприкосновеността на личния живот на служителите; зачитане на колективните права и благополучие на работното място. Що се отнася до благополучието, в споразумението се посочва, че работещите от разстояние следва да получават насоки относно ергономичните аспекти на работните места, правилното използване на екраните и предотвратяването на психосоциалните рискове. Тези насоки следва да се основават на оценка

¹⁸ Колективен трудов договор 2015/149 на Националния съвет на Белгия от 26 януари 2021 г. относно препоръчителна или задължителна работа от разстояние поради кризата, предизвикана от коронавируса, подписан от Федерацията на предприятията на Белгия, организациите, представлявани от Висшия съвет на независимите и малките и средните предприятия De Voegenbond, валонската Земеделска федерация, Съюза на предприятията в полза на обществото, Конфедерация християнските съюзи на Белгия, Генералната федерация по труда в Белгия и Генералната централа на либералните съюзи в Белгия.

на риска. Служителите следва да имат възможност да се свързват с висшестоящите си или с компетентните съветници по въпросите на превенцията относно всеки въпрос, свързан с безопасността и здравето. В допълнение към това в споразумението се посочва, че работодателят следва да предприеме подходящите мерки, за да поддържа връзката между работещите от разстояние и техните колеги, както и да предотвратява изолацията — включително като улеснява събиранията в помещенията на дружеството при спазване на мерките за хигиена.

Успоредно с приемането на временни мерки за въвеждане или улесняване удължаването на работата от разстояние при консултацията на EU-OSHA с националните фокусни точки се установи, че публичните органи полагат повече усилия по два основни начина.

Първо, те събират и анализират доказателства от извършването на работа от разстояние и възприятията на работодателите и служителите чрез нови или редовни проучвания и специфични изследвания. Като цяло целта е да се проучат предимствата и недостатъците на тази форма на организация на труда, както и бъдещите планове и предпочитания. В някои случаи се анализират по-специално аспектите на БЗР, като например стратегиите за управление на риска, психосоциалните рискове и цялостното благополучие.

Второ, те разработват по-специфични разпоредби и нови материали с насоки относно БЗР за дружествата, преките ръководители и служителите — в някои случаи в сътрудничество със социалните партньори. Беше подчертано, че пандемията е довела до повишаване на осведомеността за значението на въпросите от областта на безопасността и здравето при работа в помещенията на работодателите и на други места. Общите насоки за предотвратяване разпространението на COVID-19 на работното място са съчетани с по-специфични насоки и ресурси за улесняване на прехода към безопасна работа от разстояние, като се има предвид, че много дружества и работещи от разстояние не са имали опит с такава организация на труда. Някои примери за илюстрация са следните:

- В **Белгия** социалните партньори разработиха с подкрепата на Министерството на труда [общо ръководство](#)¹⁹ в помощ на дружествата да се справят с кризата, предизвикана от COVID-19. След това тези насоки бяха пригодени към няколко сектора от социалните партньори.
- В **Ирландия** след избухването на пандемията Органът за здравето и безопасността предостави в своя уебсайт нова [информация и насоки относно работата от разстояние](#)²⁰. Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта публикува уебсайта „[Насоки за дистанционна работа по време на COVID-19](#)²¹“, в който е посочено къде може да се намери информация във връзка с работата от разстояние. Беше стартирана обществена консултация за оценка на пригодността на предоставените насоки и за определяне на допълнителни области за насоки за работодателите или служителите.
- В **Нидерландия** в Портала за здраве и безопасност се обръща специално внимание на работата от дома по време на пандемия. В него се съдържат [информация и препоръки](#)²² за работодателите и служителите, акцентиращи върху физическото здраве (като

¹⁹ Общо ръководство на Министерството на труда на Белгия от 14 декември 2020 г. за борба с разпространението на COVID-19 на работното място.

²⁰ Информация и ресурси на органите по въпросите на здравето и безопасността на Ирландия във връзка с COVID-19.

²¹ Насоки на Министерството на предприемачеството, търговията и заетостта на Ирландия във връзка с дистанционната работа.

²² Информационна страница относно COVID-19 на Министерството на социалните услуги и професиите на Нидерландия.

например позиция на тялото в седнало положение) и психичното здраве (като например предотвратяване на конфликта между професионалния и личния живот). Инфографиката „Работа от дома във времена на корона“²³ съдържа насоки относно създаването на работно място у дома в съответствие с ергономичните принципи. В портала също са посочени отговорностите на работодателите и служителите във връзка с БЗР.

- В **Латвия** неотдавнашното приемане на ново законодателство относно работата от разстояние бе придружено от нови насоки и аудиовизуални материали относно [работата от разстояние по принцип](#)²⁴, относно [начина на организиране на домашен офис](#)²⁵ и относно [начина на извършване на упражнения у дома](#)²⁶.

4.2 Правни промени, инициативи и дебати

Опитът от обширната и продължителна работа от разстояние от избухването на пандемията доведе до промени в законодателството и до дебати, насочени към адаптиране на регулирането на работата от разстояние в сценарий след COVID-19. Съществува широко съгласие, че пандемията е оказала значително въздействие върху практиките на организиране на труда и културата на управление. С времето е вероятно работата от разстояние и по-гъвкавият подход към организацията на труда да станат по-значим и траен елемент за работодателите и служителите.

В момента на съставяне на този документ (март 2021 г.) пет държави въведоха правни промени: **Италия, Люксембург, Латвия, Словакия и Испания** (вж. каре 4). Извършва се преглед на законодателството в много други държави (**Австрия, Белгия, Кипър, Хърватия, Унгария, Ирландия, Германия, Малта, Полша, Португалия, Словения**). **Нидерландия** също може да бъде включена в тази група: извършва се оценка на Закона относно гъвкавия труд, с който се регулира работата от разстояние (не като пряко следствие от пандемията, а според изискването на закона). Тази оценка има за цел да разследва дали мненията на работодателите и служителите са се променили от избухването на пандемията и следователно дали са необходими правни промени. Таблица 1 съдържа сравнение на положението преди и след COVID-19 от гледна точка на националните законодателни актове и специфичните разпоредби относно работата от разстояние.

Таблица 1: Правна уредба относно работата от разстояние преди и след избухването на пандемията от COVID-19

		Преди COVID-19	След COVID-19
Държава — членка на ЕС		Законово определение и специфично законодателство за работа от разстояние	Ново специфично законодателство относно работата от разстояние
BE	Белгия	Да	В процес на преглед
BG	България	Да	Не
CZ	Чешката република	Да	Не

²³ Насоки, свързани с мерките за БЗР, взети от arbo, Vakmedianet и TNO относно работата от дома поради COVID-19 в Нидерландия.

²⁴ Аудиовизуални материали от Rīgas Stradiņa Universitāte на Латвия във връзка с работата от разстояние.

²⁵ Аудиовизуални материали от Rīgas Stradiņa Universitāte на Латвия във връзка с начина на организиране на домашен офис.

²⁶ Аудиовизуални материали от Rīgas Stradiņa Universitāte на Латвия във връзка с начина на извършване на упражнения у дома.

		Преди COVID-19	След COVID-19
DE	Германия	Да	В процес на преглед
EE	Естония	Да	Не
ES	Испания	Да	Да
FR	Франция	Да	Не
EL	Гърция	Да	Не
HU	Унгария	Да	В процес на преглед
HR	Хърватия	Да	В процес на преглед
IT	Италия	Да	Да
LT	Литва	Да	Не
LU	Люксембург	Да	Да
MT	Малта	Да	В процес на преглед
NL	Нидерландия	Да	В процес на преглед
PL	Полша	Да	В процес на преглед
PT	Португалия	Да	В процес на преглед
RO	Румъния	Да	Не
SI	Словения	Да	В процес на преглед
SK	Словакия	Да	Да
AT	Австрия	Не	В процес на преглед
CY	Кипър	Не	В процес на преглед
DK	Дания	Не	Не
FI	Финландия	Не	Не
IE	Ирландия	Не	В процес на преглед
LV	Латвия	Не	Да
SE	Швеция	Не	Не

Капе 4: Правни промени в регулирането на работата от разстояние от избухването на пандемията

Италия — увеличаване на гъвкавата и самостоятелна работа в публичните администрации (април 2020 г.)

Закон № 27 от 24 април 2020 г. ²⁷предвижда увеличаване на „гъвкавата и самостоятелна работа“ в публичните администрации. До 31 януари всяка година публичните администрации, след като се консултират със синдикатите, трябва да изготвят организационен план за гъвкава и самостоятелна работа (POLA) като раздел от план за изпълнението. POLA има за цел да се определят дейностите, които могат да се извършват

²⁷ Превръщане в закон с изменения на Указ-закон 18/2020 на Министерството на правосъдието на Италия от 17 март 2018 г., мерки за оправомощаването на националната служба по хигиена и икономическа подкрепа за семействата, лабораториите и дружествата във връзка с епидемиологичното извънредно положение, свързано с COVID-19. Удължаване на сроковете за приемане на законодателните укази. (20G00045)

в гъвкав и самостоятелен режим, и да се използва от най-малко 60 % от служителите. В случай че POLA не бъде приет, гъвкава и самостоятелна работа е на разположение на най-малко 30 % от служителите, ако я поискат.

Латвия — изменение на Закона за защита на труда (юли 2020 г.)

Новият регламент относно работата от разстояние вече е бил в процес на подготовка преди избухване на пандемията под формата на изменение на Закона за защита на труда²⁸. Той влезе в сила през юли 2020 г. Включва определение за работа от разстояние (в съответствие с Рамковото споразумение на ЕС) и в него са разгледани разпоредбите за БЗР. Работодателят продължава да носи отговорност за труда, безопасността и здравето при работа. Служителят трябва да си сътрудничи с работодателя в оценката на риска и да предоставя информация относно условията на мястото, от което се извършва дистанционната работа, когато тези условия може да имат въздействие върху неговата безопасност и здраве. Служителят трябва да предостави подкрепа за оценката на риска независимо от броя на местата, на които работи. Представител на служителите (или делегирано лице) участва в оценката на риска.

Испания — Закон за дистанционната работа (октомври 2020 г.)

Кралският Указ-закон 28/2020²⁹ беше приет през 2020 г. отчасти в отговор на COVID-19 и на базата на споразумение със социалните партньори. Със закона допълнително се регулира правото на откъсване и специфични аспекти, свързани с БЗР, като се обръща специално внимание на ергономичните, психосоциалните и организационните аспекти, и по-специално разпределението на работното време, ограничението на наличността и почивките. Работодателят е задължен да извършва оценка на риска на мястото на работата от разстояние (напр. дом или друго място, избрано от работещия от разстояние), както и да информира служителя за рисковете, съществуващи на мястото, от което той извършва работа от разстояние. За да съберат информация относно професионалните рискове, представители на дружеството (или услугите в областта на БЗР) може да посетят мястото на работа, избрано от работещия от разстояние (само с разрешение на работещия от разстояние, ако той работи от дома си). Оценката на риска е свързана само с пространството, използвано за работа от разстояние. Ако не бъде дадено разрешение, следва да се извърши оценка на риска въз основа на събраната от работещия от разстояние информация в съответствие с оперативните инструкции за превенция. Освен това работодателят трябва да предприеме мерки за защита в подкрепа на особено уязвимите служители, като например бременните жени. В допълнение към това, с него се въвежда задължението работодателят да компенсира служителя за разходите, свързани с работата от разстояние.

²⁸ Закон за защита на труда 1/2001 на Парламента на Република Латвия от 20 юни 2001 г.

²⁹ Кралски указ-закон 28/2020 от 22 септември 2020 г., свързан с дистанционната работа. (BOE-A-2020-11043)

Люксембург — прилагане на нова конвенция относно социалните партньори (февруари 2021 г.)

С Наредбата на Великия херцог от 22 януари 2021 г.³⁰ се прилага новият договор на социалните партньори относно работата от разстояние от октомври 2020 г. „Работа от разстояние в определени случаи“ се определя като по-малко от 10 % от нормалното годишно работно време на работещия от разстояние, а всички останали схеми за работа от разстояние се класифицират като „редовна работа от разстояние“. Редовната работа от разстояние се извършва въз основа на писмено споразумение между работодател и служител, докато за работата от разстояние в определени случаи е необходимо само писмено потвърждение (напр. чрез електронно съобщение). В споразумението относно редовна работа от разстояние трябва се посочва, наред с другото, мястото, от което ще се извършва работата; графикът на работа; процедурата за съгласие за извънреден труд; плащания за покриване на разходи за интернет и комуникации; и процедурата за връщане на работното място в помещенията на работодателя. Работодателите трябва да плащат и осигуряват необходимото оборудване за работещите от разстояние. За редовната работа може да е необходим дружествен договор или колективно договаряне. В определени случаи работодателите трябва да се консултират с представители на служителите и да се стремят да постигнат споразумение относно политика за работа от разстояние. Всички служители имат еднакво право на откъсване от работната среда, а работещите от разстояние имат правото на същото третиране, както служителите, които работят на работното място на работодателя. Работещите от разстояние могат да изискват от службите по трудова медицина да извършат проверка на избраното от тях място на работа, но работодателят няма правото да извършва проверка на място.

Словакия — изменение на Кодекса на труда (март 2021 г.)

Приемането на словашкия регламент относно работата от разстояние отчасти беше наложено от пандемията. С изменението на Кодекса на труда³¹ е въведен нов набор от права и задължения на служителя и работодателя. За схемата работа от разстояние е необходимо взаимно съгласие и редовен или конкретен модел (вместо тя да бъде нещо, което се случва по изключение). Новите разпоредби задължават работодателите да компенсират служителя за повишените разходи, свързани с работата от разстояние, като например разходите за материали и инструменти. С кодекса се въвежда правото на откъсване от работната среда в края на работния ден и по време на седмичната почивка, освен ако не е разпореден или договорен извънреден труд, както и по време на отпуск и официални празнични дни.

Други свързани инициативи има в **Ирландия** и **Франция**. През януари 2021 г. ирландското правителство публикува своята [Национална стратегия за работа от разстояние](#)³², в която са предвидени някои законодателни промени, както и други мерки в подкрепа на работата от разстояние (напр. подобрена инфраструктура за работа от разстояние, като например интернет свързаност и централни бази данни), както и разработването на национални данни относно

³⁰ Великохерцогска наредба 76/2021 на Великия херцог на Люксембург от 22 януари 2021 г. относно декларирането на общо задължение по линия на конвенцията от 20 октомври 2020 г. във връзка със законния режим на работа от разстояние. (ОВ 76, 29.01.2021 г.)

³¹ Изменение на Закон 311/2001 на президента на Словакката република от 17 февруари 2021 г., свързан с Кодекса на труда.

³² Министерство на предприемачеството, търговията и заетостта на Ирландия, Making Remote Work: National Remote Work Strategy („Дистанционна работа: национална стратегия за дистанционната работа“)

случаите и честотата на дистанционна работа, като част от по-обширни усилия за подобряване на данните относно гъвкавите схеми на работа с цел предоставяне на доказателствена база за бъдещи политики. В стратегията частично е разгледан призивът на ирландския Конгрес на синдикатите за извършване на всеобхватен преглед на регламента относно заетостта във връзка с работата от разстояние. Освен това през януари 2021 г. социалните партньори във **Франция** сключиха [нов междусекторен договор](#)³³, с който се заменя договорът от 2006 г. и се допълва законодателството относно работата от разстояние, прието преди COVID-19.

Правните промени и политическите дебати относно работата от разстояние обхващат четири основни аспекта: законовото определение за работа от разстояние, правото на откъсване от работния процес, правото на работа от разстояние и разпоредби в областта на БЗР. В по-малка степен са засегнати и въпроси, свързани с оборудването и разходите.

Изменението на Кодекса за защита на труда в **Латвия** предполага приемането на **законово определение за работа от разстояние** за пръв път. Въпреки че работата от разстояние е определена в съответствие с Рамковия договор на ЕС, главната цел на изменението е да осигури специфично регулиране на въпросите, свързани с безопасността и здравето, както е обяснено по-долу. Сходна реформа е предвидена в **Кипър**, където регулирането на работата от разстояние ще бъде включено в дневния ред на Съвета за здраве и безопасност за 2021 г., в основата на което стои Рамковият договор на ЕС.

Люксембург въведе промяна в правното регулиране на работата от разстояние, с която се прави разграничение между работа от разстояние в определени случаи и редовна работа от разстояние. Работа от разстояние в определени случаи се определя като по-малко от 10 % от нормалното годишно работно време на работещия от разстояние; всички останали схеми за работа от разстояние се класифицират като редовна работа от разстояние. Споразумението относно редовна работа от разстояние се основава на писмено споразумение между работодателя и служителя и в него трябва да се посочва мястото, от което ще се извършва работата; графикът на работа; процедурата за съгласие за извънреден труд; плащания за покриване на разходи за интернет и комуникации; и процедурата за връщане на работното място на работодателя. За работа от разстояние в определени случаи е необходимо само писмено потвърждение и тя дава повече гъвкавост в изпълнението му.

В **Полша** се обсъжда всеобхватна реформа в законовото определение за работа от разстояние на базата на опита от наложената по време на пандемията работа от разстояние. С избухването на пандемията от COVID-19 беше въведена „дистанционна работа“ като временна мярка за извършване на работа извън помещенията на работодателя (вкл. работа, за която не е необходимо използването на ИКТ оборудване), която е удължена до края на пандемията. За разлика от съществуващите законодателни актове относно работата от разстояние, за дистанционната работа по искане на работодателя за ограничен срок не се изисква изменение на трудовия договор и има възможност служителите да използват собствено оборудване, като защитават поверителната информация. Работодателят трябва да потвърди, че служителят има уменията и техническите и логистичните средства, за да работи дистанционно. Работодателят продължава да има задължения във връзка с БЗР и отговорност за злополуки при работа. В законодателната реформа е предвидено, че концепцията за работа от разстояние ще изчезне от Кодекса на труда и ще бъде заменена с „дистанционна работа“. Според проектозакона „дистанционната работа“ може частично или изцяло да се извършва извън помещенията на работодателя. Проектът се основава на принципа на доброволното споразумение между работодател и служител и включва разпоредби, свързани с колективното договаряне.

³³ Междусекторно споразумение на Франция от 26 ноември 2020 г. за успешно прилагане на работа от разстояние CFDT, CFE-CGC, FO, MEDEF, CPME и U2P.

Същевременно с него се цели намирането на решение, което би дало възможност на работодателя едностранно да разпорежда на служителя да работи извън помещенията на дружеството в извънредни случаи, като например по време на епидемия или други кризисни ситуации. От друга страна служителите биха имали правото в определени случаи на повече права в това отношение (напр. служителите с деца, които не са навършили 3 години, или деца с увреждания, или деца, които се нуждаят от специални грижи). Работодателят би могъл да отхвърля искането им да работят дистанционно само по обективни причини. В проектозакона се подчертават отговорностите на работодателите за спазване правилата за безопасност и здраве. В случай на злоупотреби при работа служителят ще трябва да се съгласи на проверка, вследствие на която ще бъде изготвен доклад относно здравето и безопасността. Ако служител откаже да сътрудничи в тази връзка, това може да стане причина случаят да не бъде счетен за злоупотреба. Необходимо е допълнително да се разгледат въпросите, свързани с контрола и надзора. Проектът гласи, че дружеството трябва да предоставя необходимите материали и оборудване, за да покрие разходите, свързани с инсталирането, обслужването, експлоатацията и поддръжката им. Понастоящем реформата се обсъжда между правителството и социалните партньори. Синдикатите са изразили съмнения дали новият регламент относно дистанционната работа следва да замени съществуващия регламент в тази област. Според тях опитът от пандемията показва, че дистанционната работа следва вместо това да е свързана с възможността за временно извършване на работа извън дружеството. Трудът може да се организира на ротационен принцип, за да се предотвратява изолацията на служителите. Освен това те отбелязаха необходимостта от определяне на минимална еднократна сума, която да покрива например разходите за електричество, достъп до интернет или използването на други домакински уреди за цели, свързани с работата.

Правото на откъсване от работната среда за пръв път е въведено в **Словакия** с изменението на Кодекса на труда. С изменението се въвежда правото на откъсване от работната среда като правото да не се използва работното оборудване по време на седмичната почивка и в края на работния ден, освен ако не е разпореден или договорен извънреден труд, както и по време на отпуск и официални празнични дни.

С новото законодателство относно работата от разстояние в **Испания** се засилват разпоредбите, налични още преди пандемията. При превенцията на риска следва да се обръща специално внимание на ергономичните, психосоциалните и организационните аспекти, и по-специално разпределянето на работното време, ограничаването на наличността и почивките.

В **Люксембург** новият договор на социалните партньори, транспониран в законодателството, гласи, че всички служители имат еднакво право на откъсване от работната среда, а работещите от разстояние имат правото на същото третиране, както служителите, които работят на работното място на работодателя. В споразумението за работа от разстояние трябва да се посочва кога ще бъде на разположение работещият от разстояние (работни часове и работни дни) или по какъв начин ще се организира наличността му.

В **Ирландия** Комисията за отношенията на работното място (WRC) започна консултация относно нов Кодекс за добра практика, който ще даде на служителите правото на откъсване от работния процес извън нормалните работни часове. В този Кодекс за добра практика ще бъдат определени насоки за служителите и работодателите във връзка с най-добрите практики и подходи за откъсване на служителите от работния процес извън нормалните работни часове. С него би се гарантирало, че и работодателите, и служителите знаят какви са техните задължения и права във връзка с откъсването от работата, включително и разбиране за начина, по който се прилагат тези задължения и права, особено в сценарий на работа от разстояние. Кодексът ще бъде допустим в спорове относно трудови права. Въз основа на резултатите от консултацията, приключила през януари 2021 г., правителството прикани WRC да изготви кодекс за добра

практика. Това е една от мерките, включена в [Националната стратегия за дистанционната работа](#).³⁴

В **Португалия** дебатът относно правото на откъсване вече беше в ход преди пандемията и оттогава се е засилил, въпреки че законодателната реформа продължава да е в застой. През юли 2020 г. беше проведен парламентарен дебат, воден от опозиционна група, за обсъждане на новия закон относно работата от разстояние. В предложения закон се акцентира върху правото на откъсване от работния процес, предотвратяването на други психосоциални рискове (конфликт между професионалния и личния живот, изолация), правото на неприкосновеност на личния живот и аспекти, свързани със заплащането. Въпреки че законът не беше приет, продължава политическият дебат между политически партии, социални партньори, неправителствени организации и експерти. Повишаването на осведомеността за психосоциалните рискове, свързани с „постоянната наличност“, също е тема в политическите дебати и колективното договаряне в много други държави.

Правото на работа от разстояние е тема на периодичен дебат в **Германия** и придоби голямо значение след избухването на пандемията. В края на 2020 г. Министерството на правосъдието предложи [Закон за мобилната работа](#)³⁵, който включваше правото на работа от разстояние 24 дни годишно (при седмица от 5 дни). Коалиционното правителство на широка основа между социалните демократи (SPD) и християндемократите (CDU) не постигна консенсус по проектозакона поради силната опозиция от странна на CDU. Освен това той е обект на силна критика от организациите на работодателите. Беше изготвен втори проектозакон, който все още се обсъжда. В този нов проект се предвижда, че служителите може да поискат да работят дистанционно, но той не включва законно правото на работодателя в това отношение. Работодателят може да откаже искането от оперативни съображения, но е необходимо да обясни отказа. Докато тече дебатът, си струва да се отбележи, че целта на този закон е да се регулират по всеобхватен начин схемите за мобилна работа, като се преодолее разделението между „работата от разстояние“, определена в законодателните актове, и „мобилната работа“, регулирана от колективно договаряне.

В **Люксембург** правото на работа от разстояние беше обсъдено по време на тристранни консултации преди приемането на новото споразумение относно работата от разстояние през 2020 г. Дебатът се проведе в резултат на [петиция на гражданите](#)³⁶ за правото на работа от разстояние, която беше обсъдена от членовете на парламента. Признаването на работата от разстояние като право обаче не беше включено в споразумението, с което беше запазен доброволният принцип. В други държави дебатът не е свързан с правото на работа от разстояние, а с правата на служителите да изискват работа от разстояние. Такъв е случаят в **Ирландия**, където Ирландският конгрес на синдикатите призовава правителството да включи правото на изискване на гъвкави схеми на работа, включително работа от разстояние. С новата [Национална стратегия за дистанционната работа](#)³⁷ се подкрепя този призив и се поема ангажимент за приемане на законодателство, с което на служителите да се даде правото да изискват работа от разстояние.

³⁴ Министерство на предприемачеството, търговията и заетостта на Ирландия, Making Remote Work: National Remote Work Strategy („Дистанционна работа: национална стратегия за дистанционната работа“)

³⁵ Tschierse, K. (10 октомври 2020 г.) Необходимо ли е да работим от дома? DW. Достъпно на: <https://www.dw.com/en/do-we-need-a-right-to-work-from-home/a-55254341>

³⁶ Montaigu, G. (10 октомври 2020 г.) Люксембург: il n'y aura pas de droit au télétravail. Le Quotidien. Достъпно на: <https://lequotidien.lu/a-la-une/luxembourg-il-ny-aura-pas-de-droit-au-teletravail/>

³⁷ Министерство на предприемачеството, търговията и заетостта на Ирландия, Making Remote Work: National Remote Work Strategy („Дистанционна работа: национална стратегия за дистанционната работа“)

Законодателната реформа в **Словения** предвижда въвеждането на нова клауза, която би позволила на работниците с деца и на полагащите грижи лица да изискват гъвкава форма на работа, включително работа от разстояние. Работодателят ще трябва да оцени искането на работника, а в случай на отказ или отлагане — да обясни причините за своето решение.

Италия следва различен подход в публичните администрации, който включва насърчаване на разширяването на гъвкавата и самостоятелна работа чрез годишни планове за организация на работата. Новият закон предвижда нови специфични цели: от 30 % до 60 % от служителите следва да използват гъвкава и самостоятелна работа, ако поискат.

Повечето правни промени включват **разпоредби** относно БЗР. С изменението на Закона за защита на труда в **Латвия** са описани отговорностите и задълженията на работодателите и служителите. Въпреки че работодателят продължава да носи отговорност за труда, безопасността и здравето при работа, служителят трябва да сътрудничи на работодателя при оценката на рисковете. Представител на служителите (или доверено лице) участва в оценката на риска.

Както е обяснено в каре 4, новото законодателство в **Испания** включва всеобхватен подход към въпросите, свързани с безопасността и здравето, включително ергономичните, психосоциалните и организационните аспекти. Работодателят трябва да извършва оценка на риска на мястото на работата от разстояние (дома или алтернативно място), както и да информира служителя за съществуващите рискове. За да съберат информация относно професионалните рискове, представители на дружеството (или услугите в областта на БЗР) може да посетят мястото на работа, избрано от работещия от разстояние (макар и само с разрешение на работещия от разстояние, ако това е домът му). Ако не бъде дадено разрешение, следва да се извърши оценка на риска въз основа на събраната от работещия от разстояние информация в съответствие с оперативните инструкции за превенция. Освен това работодателят трябва да предприеме мерки за защита в подкрепа на особено уязвимите служители, като например бременните жени.

Нов регламент в **Люксембург** гласи, че работещите от разстояние могат да изискват от службите по трудова медицина да извършат проверка на избраното от тях място на работа, но работодателят няма правото да извършва проверка на място. Разпоредбите относно безопасността и здравето са значителен аспект във всички държави, в които се извършва преглед на законодателството. Освен това следва да се отбележи, че **Дания** изглежда е единствената скандинавска държава, в която има обширен дебат относно работата от разстояние, включително призови за промени в разпоредбите относно безопасността и здравето, приложими към работата с екранно оборудване у дома. Една от целите е работата от дома да може да се извършва в по-голям мащаб, преди да бъдат приложими специфичните изисквания относно безопасността и здравето.

На последно място, с правните реформи в **Испания** и **Словакия** също е разгледано задължението на работодателя да компенсира за **разходите, свързани с работата от разстояние** (връзка с интернет и комуникация, материали и др.). В Люксембург нов регламент предвижда, че споразумението между работодател и служител трябва да включва плащане, свързано с компенсирането на работата от разстояние, и че работодателят трябва да плаща и осигурява необходимото за работещите от разстояние **оборудване**.

Този раздел завършва, като се подчертават някои иновативни аспекти от посочения по-горе междусекторен договор относно работата от разстояние във **Франция**:

- Пригодност за работа от разстояние: за да улеснят разширяването на схемите за работа от разстояние, работодателите следва да определят критериите, необходими за определянето на работни места, които са „пригодни за работа от разстояние“. Това определяне следва да бъде предмет на дискусии с представителни органи на работниците, когато такива съществуват, а в противен случай — директно със служителите.
- Честота на работата от разстояние: честотата се определя в споразумение между работодателя и работника въз основа на приложим трудов договор или харта. Работодателите обаче следва да гарантират адекватен баланс между работата от разстояние и работата на място, да поддържат социалното сближаване и да избягват дисфункция на организационно ниво.
- Оценка на риска: работата от разстояние трябва да бъде включена в задължителната оценка на риска на дружеството със специален акцент върху рисковете, свързани с изолацията, и използването на цифрови инструменти.
- Обучение: в договора се подчертава ключовата роля на ръководителите и на веригата на управление при извършването на работа от разстояние на базата на връзка на доверие между прекия ръководител и служителя, определянето на ясни цели и автономността на служителя. В този контекст в него се препоръчва обучение за ръководителите, работещите от разстояние и работещите на място във връзка с това как да адаптират работните си дейности спрямо работата от разстояние; как да се развие автономността на работещите от разстояние; как да се структурира работният ден на етапи; как да се спазва трудовото законодателство и правото на откъсване от работната среда в контекста на работа от разстояние; как да се регулира използването на цифрови инструменти и как да се определят цели в екип, който съчетава дистанционна работа с работа на място.

5 Заключителни бележки

Рамковият договор на ЕС относно работата от разстояние (2002 г.) е основният източник на справка за националното законодателство и колективното договаряне относно работа от разстояние в повечето държави — членки на ЕС. Това включва определението за работа от разстояние (форма на организация на труда, при която служител използва ИКТ оборудване, за да извършва работа извън помещенията на дружеството, като тази работа би могла да се извърши в помещенията на дружеството) и регулирането на основните ѝ аспекти: доброволност и за служителите, и за работодателите; обратимост; равни права на заетост, обучение и колективни права; защита на данните; зачитане на неприкосновеността на личния живот и отговорност на работодателите за БЗР.

В държавите — членки на ЕС, работата от разстояние се регулира или чрез законодателни актове, или чрез социален диалог и колективно договаряне. В повечето държави се използват и двата вида регулиране (макар и с различни нива на покритие и значение), които се допълват. Ролята на държавата или участниците в областта на индустриалните правоотношения в регулирането на работата от разстояние се различава и отчасти зависи от националните традиции в сферата на индустриалните отношения.

Преди избухването на COVID-19 можеше да се разграничат две основни групи:

- държави със законови определения и специфично законодателство относно използването на работа от разстояние (организация на труда, условия на труд и др.), установени в кодекса на труда или свързано законодателство (Белгия, България, Чешката република, Испания, Германия, Естония, Франция, Гърция, Унгария, Хърватия,

Италия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словения, Словакия);

- държави без законови определения и специфично законодателство относно работата от разстояние или в които схемите за работа от разстояние са регулирани в различни закони, свързани със защитата на данните, безопасността и здравето или работното време (Австрия, Кипър, Дания, Финландия, Ирландия, Латвия, Швеция).

Ако Рамковият договор на ЕС се вземе като отправна точка, основните регулирани иновативни аспекти могат да се обобщят, както следва:

- Редовна работа от разстояние и работа от разстояние в определени случаи: Рамковият договор на ЕС е обхващал само редовната работа от разстояние (най-малко 1 ден седмично). Работата от разстояние в определени случаи обаче е навлязла като преобладаваща форма на работа от разстояние (което означава по-малко от 20 % от работното време и/или липса на специфичен модел). Националните подходи варират.
- Някои държави са променили законовото определение за работа от разстояние, така че то да включва всякакъв интензитет (напр. Франция); други държави са въвели различни определения и правила за редовна работа от разстояние и работа от разстояние в определени случаи (напр. Белгия).
- Право на откъсване от работната среда: Рамковият договор на ЕС гласи, че работещите от разстояние следва да се грижат за организацията на своето работно време в рамките на ограниченията на националното законодателство и колективното договаряне. Очакванията от дружествата или клиентите работещите да бъдат постоянно на разположение са довели до това някои държави да регулират правото на откъсване от работната среда, което включва споразумение относно разпределянето на работните часове, ограничаване на наличността и почивки.
- Право на работа от разстояние: дори когато е запазен доброволният принцип, някои държави регулират правото на изискване на работа от разстояние (напр. Франция или Нидерландия, където служителите имат правото да получават писмено обяснение в случай на отказ на дружеството) или са предвидили специално третиране за някои групи с цел да подпомагат равновесието между професионалния и личния живот (напр. Германия).
- Специфични разпоредби в законодателството относно БЗР, с които се развива общият подход в Рамковия договор на ЕС: регулирането в тази област е различно. В някои държави задължението на работодателите да извършват оценка на риска и да информират работниците е изрично посочено в законодателството, въпреки че процедурите за оценка на риска се различават, а в някои държави работодателите са силно ограничени от правото на неприкосновеност на личния живот (в някои случаи оценката на риска се основава на информацията, предоставена от работещия от разстояние). Обхватът на разглежданите рискове за БЗР също се различава. Някои държави са разработили регулиране за оценка и предотвратяване на специфични психосоциални рискове, а именно изолация, конфликт на работното място и стрес. На последно място, отговорността на работодателя за трудови злоупотреби е деликатна област и националните регламенти в тази връзка се различават в значителна степен.

От избухването на COVID-19 правителствата приеха разнообразие от временни мерки за насърчаване извършване на работа от разстояние като превантивна мярка с цел да се ограничи разпространението на COVID-19. Успоредно с това националните фокусни точки подчертават, че пандемията е довела до повишаване на осведомеността за значението на въпросите от областта на БЗР при работа в помещенията на работодателите и на други места. Общите насоки за предотвратяване разпространението на пандемията от COVID-19 на работното място са съчетани с по-специфични насоки и ресурси за улесняване на прехода към безопасна работа от

разстояние, като се има предвид, че много дружества и работещи от разстояние не са имали опит с такава организация на труда.

Освен това в повечето държави опитът с обширната и продължителна работа от разстояние доведе до промени в законодателство и до дебати насочени към по-добро адаптиране на регулирането на работата от разстояние в сценарий след COVID-19. В момента на съставяне на документа (март 2021 г.) пет държави са въвели правни промени (Италия, Люксембург, Латвия, Словакия и Испания), докато в много други държави се извършва преглед на законодателството (Австрия, Белгия, Кипър, Хърватия, Унгария, Ирландия, Германия, Нидерландия, Малта, Полша, Португалия и Словения). Правните промени и политическите дебати относно работата от разстояние обхващат четири основни аспекта: (1) законово определение за работа от разстояние (вкл. разграничението между редовна работа от разстояние и работа от разстояние в определени случаи), (2) правото на откъсване от работния процес, (3) правото на работа от разстояние и (4) разпоредби в областта на БЗР. Те следват тенденциите, които съществуват още отпреди пандемията.

За разлика от това опитът с работата от разстояние по време на пандемията не е довел до правни промени или политически дебати в скандинавските държави. Извършването на работа от разстояние и работа от разстояние в определени случаи чрез индивидуални и неформални споразумения традиционно е на базата на саморегулиране без особени ограничения, свързани с управлението, като вместо това се разчита на доверието между работодателите и служителите (т.нар. подход на „свобода с отговорност“). Този подход изглежда е бил ефективен по време на пандемията. Дания е единствената скандинавска държава, в която има обширен дебат относно работата от разстояние, включително призови за промени в разпоредбите относно БЗР, приложими към работата с екранно оборудване у дома. Дебатът обаче изглежда е в съответствие със засиленото саморегулиране: една от целите е работата от дома да бъде възможна в по-голям мащаб, преди да бъдат приложими специфичните изисквания относно БЗР.

6 ИСТОЧНИЦИ

- Andersen (2020). 'European Guide to Support Employers: Teleworking in Europe'. Available at: <https://es.andersen.com/en/publications-and-news/european-guide-to-support-employers-teleworking-in-eu.html> (accessed March 2021).
- Centro de Relações Laborais (2018). *Relatório Anual Sobre a Evolução Da Negociação Coletiva Em 2017*, Lisbon.
- Cetrulo, A. (2021). *Early adoptions of remote work in Italian collective bargaining agreements: from flexible working time to the risk of surveillance and unpaid overtime. Lessons for the post-Covid agenda*. Available at: <https://wageindicator.org/documents/eng-powerpoint-cetrulo.pdf> (accessed May 2021).
- DARES (2019). 'Quels sont les salariés concernés par le télétravail?' DARES Analyses, November 2019. No 051. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/quels-sont-les-salaries-concernes-par-le-teletravail#:~:text=Les%20%C3%A9l%C3%A9travailleurs%20sont%20majoritairement%20de,s.mode%20d'organisation%20du%20travail> (accessed March 2021).
- ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP (2006). *Implementation of the European Framework Agreement on Telework — Report by the European social partners: Adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006*, ETUC. Available at: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01429-EN.pdf> (accessed May 2021).
- Eurofound (2010). *Telework in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020a). *Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b). *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hall, P. A. and Soskice, D. (2001). 'An introduction to varieties of capitalism'. In P. A. Hall and D. Soskice (eds), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, pp. 1-68.
- Meardi, G. (2018). 'Economic integration and state responses: change in European industrial relations since Maastricht', *British Journal of Industrial Relations*, 56(33), 631-655.
- Prosser, T. (2012), 'Europeanization through 'procedures and practices'? The implementation of the telework and work-related stress agreements in the UK and Denmark', *Transfer*, 18(4), 447-460. <https://doi.org/10.1177%2F1024258912458874>
- Sanz de Miguel, P. (2020) *Exploring the contribution of social dialogue and collective bargaining in the promotion of decent and productive virtual work*. Deep View Final Report, VP/2017/004/0050. Available at: https://drive.google.com/file/d/1JrHgEDU9swF4KM5H74gOJO-u_hptKIXK/view (accessed May 2021).
- Sanz de Miguel, P., Welz, C., Caprile, M. and Rodríguez Contreras, R. (2020). 'Industrial democracy in Europe: a quantitative approach'. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 30(2), 101-132. <https://doi.org/10.1080/10301763.2020.1774101>
- Sierra Benítez, E. M. (2013). 'La nueva regulación del trabajo a distancia', *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1(1), 1-35.
- Sierra Benítez, E. M. (2015). 'The regulation of telework in Spain's autonomous communities: an overall evaluation'. In Mella, L. and Serrani, L. (eds), *Work-Life Balance and the Economic*

Crisis: Some Insights from the Perspective of Comparative Law, Cambridge Scholars Publishing, Newcastle, pp. 208-227.

Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?, Seville: European Commission, 2020, JRC121193.

Visser, J. and Ramos Martin, N. (2008). *Expert report on the implementation of the social partner's Framework Agreement on Telework*. Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, Amsterdam

Европейската агенция за безопасност и здраве при работа (EU-OSHA)

допринася за превръщането на Европа в по-безопасно, по-здравословно и по-продуктивно място за работа. Агенцията проучва, разработва и разпространява надеждна, балансирана и обективна информация за безопасността и здравето и организира общоевропейски кампании за повишаване на осведомеността. Основана от Европейския съюз през 1994 г. със седалище в Билбао, Испания, Агенцията обединява представители на Европейската комисия, правителствата на държавите членки, организации на работодателите и на работниците и служителите, както и водещи

Европейска агенция за безопасност и здраве при работа

Santiago de Compostela 12, 5-ти етаж
48003 Билбао, Испания
Тел.: +34 944794360
Факс: +34 944794383
Ел. поща: information@osha.europa.eu