



УНИВЕРСИТЕТ ЗА НАЦИОНАЛНО И СВЕТОВНО СТОПАНСТВО  
**ЮРИДИЧЕСКИ ФАКУЛТЕТ**  
*Катедра „Частноправни науки“*

**Наталия Кирилова Кирова**

***СПЕЦИФИКИ В УРЕДБАТА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ В  
БЪЛГАРСКОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО***

**АВТОРЕФЕРАТ**

**на дисертационен труд  
за придобиване на образователна и научна степен „доктор“**

Научен ръководител:  
доц. д-р Райна Москова Койчева

**София 2024 г.**

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 28 март 2024 г. от 14,30 часа в Университета за национално и световно стопанство, намиращ се на адрес: гр. София, Студентски комплекс, ул. „8-ми декември“ №19. Материалите по защитата са на разположение на интересуващите се в дирекция „Наука“ на УНСС.

# **I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

## **1. Значимост на изследването**

Работното време е основен институт на трудовото право и основополагаща категория на трудовото правоотношение. Поради тази си характеристика работното време е един първите елементи на трудовото правоотношение, към който е насочил своето внимание законодателят..

Тъй като работното време е времето, през което работникът отдава работната си сила, а работодателят я използва за целите на производството, то е силно повлияно от особеностите на трудовия процес. От друга страна работното време е част от личното време на работника и служителя и се влияе от стремежа му да съчетава трудовата си дейност за друго с редица други свои социални задължения и лични интереси. Поради това нормативната уредба на работното време постоянно се развива, като промените в нея са провокирани от развитието на икономиката в национален и световен мащаб.

След 1989 г. в България настъпиха значителни социално-икономически промени. Премина се от планово национално стопанство към пазарна икономика. Настъпиха промени в собствеността върху средствата на производство. Едновременно с това през последните две десетилетия темповете на иновационните процеси се засилиха, появиха нови форми на организация на трудовия процес. Във връзка с присъединяването на България към Европейския съюз протече и хармонизация на българското законодателство, в това число и на трудовото, с общоевропейското. Също така като резултат на новите технологии (нар. четвърта индустриална революция), които водят до сливане на физическия, дигиталния и биологичния свят, се появиха нови по-гъвкави форми на труда.

Всички тези процеси наложиха промени в уредбата на работното време.

Единственият монографичен труд – „Режим на работното време“ на проф. Красимира Средкова, имащ за предмет цялостната уредба на работното време, е от преди повече от 30 години. В по-ново време въпросите, касаещи работното време в цялост, са обект на разглеждане единствено в рамките на учебните курсове по трудово право, а докато научните изследвания се съсредоточават върху отделно взет проблем или специфична уредба на работното време. Научно-практическите статии, насочени основно към практики и неспециалисти, също не разглеждат уредбата на работното време в цялост, а проблеми, възникващи в практиката по прилагане на трудовоправните разпоредби.

От друга страна в съдебната практика работното време се разглежда основно във връзка и по повод решаване на трудови спорове относно заплащането на труда (най-вече на извънреден труд) или във връзка с оспорване на принудителни административни мерки на

Инспекцията по труда. Много от аспектите на работното време остават извън полезрението на съда.

Предвид това дисертационният труд е насочен към изследване на уредбата на работното време в българското законодателството като цяло, включително и тази в специалните нормативни актове, и на нейното развитие от влизане в сила на действащият Кодекс на труда до момента. Изследването цели да се разгледа уредбата на работното време в националното законодателство в нейната цялост, като се проследят взаимовръзките и съотношенията вътре в нея, като се проследят взаимовръзките и съотношенията вътре в нея, както и да се изяви системата и актуалните тенденции при регулиране на работното време в българското законодателство.

Актуалността на избраната тема се обуславя също така от голямата динамика в правната уредба на разглежданата материя от 1992 г. насам и от необходимостта от теоретичното ѝ осмисляне. Темата на дисертационния труд предоставя възможност да се изследват общотеоретичните въпроси относно работното време, като същевременно се разгледа същността на различните видове работно време, неговото разпределение и отчитане, което е от съществено практическо значение.

## **2. Предмет на изследването**

Предмет на изследването е уредбата на работното време като цяло. Обект на анализ са разпоредбите на Кодекса на труда, нормативните актове по неговото прилагане и специалните нормативни актове, уреждащи работното време, както и релевантната административна и съдебна практика, доколкото такава е налична.

В дисертационния труд са разгледани следните въпроси: историческото развитие на уредбата на работното време; системата на източниците ѝ към момента, понятието за работно време – като правен институт, елемент на трудовото правоотношение и мярка на труда, видовете работно време – според различни критерии, разпределението и отчитането на работното време, спецификите на работното време при надомна работа, работа от разстояние и заетост чрез предприятие, което осигурява временна работа, както и особеностите на уредбата на работното време на заетите в транспорта – автомобилен (шосеен), железопътен, въздушен и воден.

Следва да се подчертае, че дисертационният труд няма за цел изчерпателното изследване на всички възможни правни проблеми, които поражда уредбата на работното време. Такава цел е обречена на неуспех.

Извън предмета на изследването остават взаимовръзките на работното време със заплащането на труда и трудовия стаж, със осигурителните права и правата на социално подпомагане. Извън предмета до голяма степен остават и проблемите на трудовата дисциплина, както и отговорността (дисциплинарна, имуществена и административноправна) на страните по трудовото правоотношение във връзка с работното време, тъй като обемът на настоящата дисертация не позволява задълбоченото им разглеждане. Стремежът е в изследването да се поставят някои общотеоретични въпроси на уредбата на работното време и да се вземе отношение в посока изграждането на ясна система в разглежданата материя.

Целите на дисертацията са няколко:

1/ на първо място, да се анализира съдържанието на действащата правна уредба на работното време;

2/ на второ място, въз основа на анализа на действащата правна уредба да се направи опит за общо правнотеоретично осмисляне на въпросите на работното време, което включва следните конкретни задачи:

- проследяване на историческото развитие на уредбата на работното време;
- анализ на общото понятие за работно време чрез изясняването на същината на разглежданото явление;
- определяне на свързани с работното време понятия и изясняване на тяхната същност;
- групиране на видове работно време въз основа на съдържателния критерий на база на действащата нормативна уредба;
- установяване и последяване на тенденциите в уредбата на работното време;
- установяване на слабостите в правната уредба на работното време с цел преодоляването им и
- постигането на по-добра трудовоправна закрила на работещите.

### **3. Методи на изследване**

В дисертационния труд се използват най-вече утвърдените юридически методи на изследване – исторически и правнодогматичен (коментаторско-тълкувателен) метод. Застъпен е правно-историческият анализ, който подпомага процеса на цялостно осмисляне на разглежданата проблематика чрез проследяване развитието на уредбата на работното време до днес. Дисертационният труд си служи и със сравнителноправния метод. За обобщение на резултатите от анализа и за извеждане на изводи се използва синтезът.

Историческият метод се ползва за да се проследи развитието на правния институт работно време до днес. При последяване на развитието на института работно време е акцентирано върху регулирането му в българското законодателство. Основно внимание е обърнато на измененията в уредбата на работното време от 1992 г. до момента. Търсени са причините на всяко едно изменение на уредбата в този период чрез представяне на мотивите към проектите за изменение и допълнение на съответните нормативни актове, както и становищата, изразени по време разискванията във връзка с измененията, които са отразени в стенограмите от заседанията на Народното събрание и комисията по социални въпроси. Правно-историческият анализ е използван и за разкриване на тенденциите в уредбата на работното време.

Сравнително-правният метод се ползва в дисертационния труд с цел да бъдат очертани спецификите в уредбата на работното време в българското законодателство. Тъй като работното време е институт на трудовото право, което е тясно свързано и силно повлияно от особеностите на националната икономика, то за сравнение са взети законодателствата на държави със сходно политическо и икономическо развитие – Чехия, Словакия, Полша, Унгария, Литва, Латвия и Естония. Изборът на тези държави за сравнение е продуктуван от сравнително високата степен на кодификация на трудовото им законодателство и факторите, които са оказали влияние върху развитието му. Всички те да развият собственото си национално трудово законодателство под влияние на актовете на МОТ. През значителен период време всички тези държави имат плановото стопанство и върху трудовото им законодателство оказва влияние руската трудовоправна доктрина. Също като България те преминават през трансформация от планово стопанство към пазарна икономика и през процес на хармонизация на вътрешното законодателство с общностното право като етап от встъпването им в Европейския съюз.

Историческият и сравнително-правният методи създават предпоставки за ползването най-пълноценен обем на третият специфичен метод – догматичният, който и е основен за изследването. Чрез догматичният коментаторско-тълкувателен метод е предоставена възможност да се обхване уредбата на работното време в националното ни законодателство в най-голям обем. Чрез този метод е изяснен смисълът на правните норми, уреждащи работното време в съответствие с тяхното място в нормативния акт. Той позволява да бъде разкрита същността на работното време, ролята му в трудовото правоотношение. Методът позволява да бъдат обособени видовете работно време на база на неговата регламентация, както и да се очертаят спецификите на работното време при надомна работа, работата от

разстояние различията, чрез предприемане за временна работа и за заетите в различните видове транспорт.

Комплексният характер на обекта на изследването налага съчетаването на догматичния метод със сравнително-правния и историческия, като те не могат да бъдат ограничени само до конкретна част на изследването. Макар и историческият метод да се ползва като основен в първа глава на дисертацията, трите метода се прилагат съчетани в нужната за изследването степен на логически необходимото място и в останалите части.

В подкрепа на направените в дисертационния труд изводи и застъпени тези се използват и резултати от представителни изследвания на Световната здравна организация, Международната организация на труда, Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд и националното изследване на условията на труд от 2012 г.

Резултатите от анализа са обобщени чрез синтеза. Синтезът дава възможност за ясно очертаване на тенденциите в развитието на уредбата на работното време в българското законодателство, като и на общите предложения за усъвършенстване на нормативната уредба.

#### **4. Научна новост на труда**

Представеният дисертационен труд съдържа следните по-важни научни приноси:

1. За пръв път от тридесет години цялостно и на монографично равнище се разглеждат и изясняват въпросите, свързани с работното време.

2. Изследвани са актуалните източници на уредба на работното време – международни и вътрешни, в това число и специалните. В тази връзка е направен критичен анализ на начина на транспонирането на актовете на вторичното право на Европейския съюз във вътрешните нормативни актове. Определени са основните видове недържавни източници на уредба на работното време, тяхното място и кръгът въпроси относно работното време, които могат да са предмет на този вид източници. На база на изследването на източниците е разкрита системата на уредбата на работното време в действащото национално законодателство.

3. Предложен е задълбочен анализ на понятието работно време и по-специално на работното време като част от договорното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. В тази връзка са изследвани съществуващите дефиниции за работно време в сега действащото национално законодателство. Аргументирана е необходимостта за нова дефиниция за работно време и е направено предложение за такава.

4. В дисертацията е предложена актуална класификация на работното време по видове въз основа на действащата нормативна уреда. При анализа на видовете работно време е изследвана ролята и връзката на работното време с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд като част от достойните условия на труд.

5. Предложен подробен анализ на уредбата на сумираното изчисляване на работното време. Въз основа на анализа са изяснени редът и начинът на определяне на дължимата норма на труд при този вид отчитане на работното време.

6. Открити са спецификите на работното време при надомна работа, работа от разстояние и заетост чрез предприятие, което осигурява временна работа, и на работниците и служителите в транспорта, както и проблемите в уредбата на работното време за посочените форми на организация на труда и в транспортния отрасъл.

7. Изследвана е използваната в специалните нормативни актове терминология във връзка с работното време, и са изяснени специфичните термини и понятия, използвани от специалните нормативни актове при уредбата на работното време на транспорта. Ползваните от специалните нормативни актове термини са анализирани през призмата на понятията от общоприложимата нормативна уредба на работното време, като по този начин е разкрита тяхната същност и се обосновава необходимостта от уеднаквяване на използваната терминология в специалните и общоприложимите нормативни актове.

8. Въз основа на детайлния анализ на уредбата на работното време в общоприложимите и специалните нормативни актове и нейното развитие са изведени актуалните тенденции при регулиране на работното време в националното българско законодателство.

## **5. Практическо значение на труда**

Разгледаните в изследването въпроси имат освен теоретично значение за разбиране на работното време и неговата уредба в действащото национално законодателство, и практическа стойност. Предложените изводи могат да послужат за усъвършенстване на правната уредба на работното време. Същевременно систематизираната и анализирана в изследването нормативна уредба и направените въз основа на това предложения за решаването на реално възникващи или възможни проблеми във връзка с изследваните явления, биха могли да послужат, както на практикуващите юристи и на студентите по право, така и на специалистите по управление на човешките ресурси и всички, които проявяват интерес към разглежданите проблеми.



Правят се редица предложения за допълване и усъвършенстване на законодателството, които ако бъдат възприети ще се достигне до ясното, точно и непротиворечиво уреждане на правния режим на работното време. Предложенията *de lege ferenda* могат да се обособят в три категории:

Първата категория предложения са такива за запълване на празнини със структурно значение, които имат за задача да придадат завършен характер на правния режим, напр. изрично определяне на продължителността на нормалното и намаленото работно време (дневно и нощно) като пълна, създаване на законова презумпция за работа на пълно работно време в случаите, когато между страните по трудово правоотношение не е уговорено изрично работа на непълно работно време, изрично въвеждане на изискване да водят за записи за отработеното време във всички случаи и за тяхното съхраняване и др.

Към втората категория спадат предложения, които имат за цел отстраняване на съществуващите неясноти и несъгласуваност в правния режим на работното време, така че да се ограничи възможността за разнопосочно тълкуване и прилагане. Направените предложения са насочени към осигуряване на база за точно прилагане на нормативните изисквания (напр. прецизиране на дефиницията за работно време, като работното време се свърже с изпълнението на възложената законосъобразно работа и със задължението на работника или служителя да е на определеното му работно място в готовност да изпълнява възложената му законосъобразно работа; с унификация на използваната в специалните актове терминология с тази на общоприложимите във възможно най-голяма степен; отмяна на разпоредби, които нямат практическо значение или дублират вече съществуваща уредба – такива като изричното изискване за трудоустрояване на полагащи нощен труд, чието здраве е увредено от този вид работа, изведено извън общо задължение за трудоустрояване, когато условията на труд или особеностите на изпълняваната работа са противопоказани за здравословното състояние на работника или служителя, и др.).

Към третата категория спадат предложения, имащи за цел да бъдат преодолени установените отрицателни тенденции в правния режим на работното време и да се бъде осигурена по-добра трудовоправна закрила на лицата, полагащи наемен труд, (напр. премахване на възможността на увеличаване на продължителността на извънредния труд по пътя на колективното трудово договаряне, стесняване на възможностите за законосъобразно полагане на извънреден труд, премахване на възможността за установяване на друга продължителност на работното време с подзаконов нормативен акт и др.).

## **6. Обем и структура на дисертацията**

Дисертацията е с обем 246 страници самостоятелен текст (в това число съдържание и ползвани съкращения), списък на използваната при разработването ѝ литература и декларация за оригиналност на труда.

В текста са направени 276 бележки под линия.

В структурно отношение изследването се състои от увод, пет глави и заключение. Главите са разделени на параграфи, включващи свързани, но тематично обособени заглавия, номерирани с римски цифри и подзаглавия, обозначени с арабски цифри. Заключение е разделено на два параграфа - изводи и предложения за развитие и подобряване на уредбата на работното време.

## **II. СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД**

### **Увод**

В увода е най-общо са очертани значението и ролята на работното време като институт и категория на трудовото право.

Посочена е връзката между динамичността в уредбата на работното време и развитието на икономиката и гражданското общество. С оглед това е обоснована необходимостта от задълбочено изследване на уредбата на работното време в цялост, обусловена от настъпилите общественно-политически промени, появилите се нови форми на организация на труда, свързаните с това изменения в правния режим на работното време и липсата на научни изследвания с такъв обхват от началото на посочените дълбоки изменения.

Въз основа на тези съображения в увода е очертан накратко предметът на дисертационния труд - уредбата на работното време в българското законодателството като цяло, включително и тази в специалните нормативни актове, и на нейното развитие от 1987 г. насам. Също така е посочена основаната задача на изследването, както и конкретните задачи, като които е насочен дисертационния труд. Обозначени са рамките на изследването, а именно разпоредбите на Кодекса на труда, нормативните актове по неговото прилагане и специалните нормативни актове, уреждащи работното време, като изрично е посочен стремежът да се поставят някои общотеоретични въпроси на уредбата на работното време и да се вземе отношение в посока изграждането на по-ясна система в разглежданата материя.

В увода е обоснована научната новост и значението на изследването, като в края са посочени методите на изследване, които се използват в дисертационния труд - нормативният, правно-догматичният и историческият, както и при необходимост -

сравнителноправният метод. Във връзка с използването на последния са изложени съображения за изборът на държавите, уредбата на работното време в трудово законодателство на които е ползвана за сравнение.

## **Глава I. Историческо развитие и източници на уредбата на работното време**

Първият параграф на глава на дисертационния труд е посветен на историческото развитие на уредбата на работното време. В началото на §1 кратко е проследено началното развитие на правното регулиране на работното време в световен мащаб, като е акцентирано на първите стъпки в тази насока във Англия и Франция.

След това изследването се съсредоточава на историческото развитие на правния режим на работното време в България.

Представена е историческата обстановка, в която за пръв път работното време е предмет на нормативна уредба, а именно в Закона за чиновниците от 1882 г., като са накратко са разгледани нормативните решения за работното време в него. След това се проследява развитието на същинската уредба на работното време в България. Посочено е, че правното регулиране на работното време в България следва общата тенденция в индустриално-развитите страни – регулирането на работното време първоначално да е насочено към ограничаване на неговата продължителност за уязвимите категории работещи – жени и деца. В тази връзка е разгледан Законът за женския и детския труд в индустриалните предприятия от 1905 г. и правния режим на работното време, установен в него. Изрично е посочено, че с този закон предприятия в българското национално законодателство се възприема работният ден като мярка за работното време.

На следващо място е разгледан Законът за хигиената и безопасността на труда от 1917 г. като следващ етап в развитието на уредбата на работното време в българското законодателство. С този закон закрилата на труда се разпростира не само спрямо жените и децата в индустриалните предприятия, но и във всички занаятчийски, търговски, строителни, транспортни заведения и предприятия, използващи наеман труд. В този закон за пръв път се възприема подходът, който се прилага и в действащото българско законодателство при установяване на намалено работно време. Времето с по-малка продължителност за категориите работници, ползващи се със специална закрила – жени и деца, да е уредено в самия закон, а намаляването на работното време във връзка с условията на труд - със специален нормативен акт.

Като трети етап в развитието на националната уредба на работното време е определено издаването на Указ № 24 от 1919 г. за осемчасовия работен ден, с който се

доразвиват идеите за намалено работно време и извънреден труд, детайлизира се уредбата на нощния труд и допълнително се ограничава продължителността на работния ден за ненавършилите пълнолетие. Указ № 24 за пръв път изрично предвижда разпределението на работното време да се урежда с вътрешни правилници в предприятието, като те не трябва да противоречат на нормативните актове. С Наредбата-закон за трудовия договор от 1936 г. правилникът за вътрешния трудов ред се утвърждава като недържавен източник на трудовото право, в това число по отношение на уредбата на работното време. Наредбата-закон за пръв третира работното време вече като елемент на индивидуалното трудово правоотношение и дава определение за извънредния труд и правила за прилагането му.

Като следващ четвърти етап в развитието на правния режим на работното време в България е разгледана Конституцията на Народна република България от 1947 г., с която ограничаването на продължителността на работното време е изведено като основна гаранция на правото на почивка, и Кодекса на труда от 1951 г., с който българското трудово право пренива на ново равнище – кодификацията. На този етап се очертава и дългогодишната тенденция на намаляване на продължителността на работното време в България.

Кодексът на труда от 1951 г. за пръв път създава единен правен режим за всички работещи и допуска отклонения от установения с него режим само в предвидени изрично случаи чрез подзаконова нормативна уредба. В унисон с принципите на централизирана планова икономика налага централизирано и фиксирано регулиране на работното време

Кодексът на труда от 1951 г. затвърждава императивния метод на регулиране на работното време, като допуска само началото и края на работното време да се определят в правилника за вътрешния трудов ред. Затвърждава се установената през 1919 г. нормална продължителност на работния ден – 8 часа. Възприема се диференциран подход по отношение на продължителността на работното време според характера на работата и периода на денонощието, през който се полага трудът, като се определя часовият интервал, в който работното време се счита за дневно. Регламентира се намаленото работно време и работата при ненормиран работен ден.

След това изследването се фокусира върху сега действащия Кодекса на труда. При приемането му той се отличава с много висока степен на кодификация на уредбата на работното време. В областта на работното време детайлизирането на уредбата се извършва с един общоприложим подзаконов нормативен акт – Наредбата за работното време, почивките и отпуските, като се запазва действащата специалната уредба на специфични правила за разпределението и отчитането на работното време в транспорта, съобщенията и здравеопазването.

По-нататък в изследването се акцентира на основните изменения в режима на работното време от 1992 г. до днес. Подробно са изследвани измененията по отношение на работното време, извършени през 1992 г. в Кодекса на труда във връзка с преминаването към пазарна икономика и свободна конкуренция и техните последици. Промените в Кодекса на труда са фундаментални. Трудовите отношения се адаптират към новата икономическа система. Те се либерализират, като се намалява централистичното и императивно регулиране и се увеличава диспозитивното начало. Намалява се до 40 часа продължителността на работното време при петдневната работна седмица. Разширява се приложното поле на сумираното изчисляване на работното време, като то става допустимо и за категориите работници и служители, за които е установено намалено работно време. В същото време е премахната установената минимална и максимална седмична продължителност на намаленото работно време.

По отношение на извънредния труд е разширен кръгът на изключения, при които този вид труд е допустим, като в т. 2 на алинея 1 на чл. 144 КТ е създадена възможност за полагане на извънреден труд не само за борба и предотвратяване на природни и обществени бедствия и опасности, но и за отстраняване на непосредствените последици от тях. От друга страна, е увеличена продължителността на допустимия извънреден труд в календарната година от 120 на 150 часа.

С изменението на Кодекса на труда през 1992 г. на правилника за вътрешния трудов ред беше придаден характер на акт, за издаването на който работодателят разполага със самостоятелна независима преценка и този вътрешен акт придоби диспозитивен характер, като същевременно се запази императивното задължение разпределението на работното време да се извърши именно в него. Тази несъгласуваност на разпоредбите на чл. 181, ал. 1 и чл. 139, ал. 1 от Кодекса на труда доведе до редица негативни последици впоследствие. На първо място – привнесе несигурност във отношенията между страните по трудовото правоотношение. На второ място, липсата на издаден от работодателя правилник на вътрешния трудов ред направи почти невъзможен контрола по спазване на трудовото законодателство в частта относно работното време и почти недоказуемо полагането на извънреден труд в нарушение на забраната, а оттам и незаплащането му с нормативно установеното възнаграждение.

При промените на Кодекса на труда от 1992 г. се запази традицията някои специфични въпроси и отклонения от общия режим, установен от кодекса, да се уреждат с подзаконовни нормативни актове. Това са намаленото работно време, задължението за

дежурство и време на разположение. В същото време се запази и специалната уредба на работното време в някои икономически дейности – по-специално в транспорта.

Анализирани са по-значимите изменения в уредбата на работното време – тези от 2001 г., 2004 г., 2006 г., 2008 г., 2009 г. и след 2012 г.

През 2001 г. окончателно е премахната възможността за работа при шестдневна работна седмица. Създаден е новият чл. 136а в Кодекса на труда, с който е премахната почти петдесетгодишната абсолютна забрана за удължаване на работното време. Също така през 2001 г. отпадат ограниченията за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време, като по този начин се увеличава свободата на работодателя при организацията на работа в предприятието.

През 2004 г. с изменението на първата алинея на чл. 66 КТ работното време стана част от минимално необходимото съдържание на трудовия договор.

С изменението от 2006 г. на Кодекса на труда бяха поставени ограничения на общата продължителност на работното време при полагане на допълнителен труд. Също така е създадена възможност за едностранно въвеждане от работодателя на непълно работно време като мярка за запазване на заетостта на работниците и служителите при намаляване на обема на работа в предприятието. Уредбата на ненормирания работен ден се детайлизира и се обособи като самостоятелен нормативен текст. Като самостоятелен текст се обособиха и специфичните правила за полагане на нощен труд. Също така беше увеличен периодът на сумирано изчисляване на работното време от 4 на 6 месеца. Но най-съществената промяна е, че за пръв път в националното ни законодателство е дадено легално определение на понятието „работно време“ в т. 11 на §1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

При тези промени беше създадена възможност за Министерския съвет да установява друга продължителност на дневното, седмичното или месечното работно време, на междудневната и седмичната почивка, на почивките в работния ден и на нощния труд за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда (чл. 154а КТ). Тази разпоредба затвърди тенденцията за отклоняване от установения с Кодекса на труда режим на работното време със специални нормативни актове, и то с по-нисък ранг. Така нивото на закрила на труда беше намалено.

С изменението през 2008 г. на чл. 181, ал. 1 от Кодекса на труда на правилника на вътрешния трудов ред отново беше даден задължителен характер на вътрешен акт на работодателя – недържавен източник на уредба на работното време. Промяната донесе така необходимата стабилност и яснота между страните по трудовото правоотношение по отношение на началото и края на работното време и неговата продължителност и

представлява връщане към едно законодателно решение на българското трудово законодателство, установено още с Наредбата - закон за трудовия договор от 1936 г.

От 2009 г. започна процес на обогатяване и детайлизиране на подзаконовата нормативна база, регламентираща работното време. Наредбата за работното време, почивките и отпуските беше допълнена с нови текстове.

След 2012 г. промените на трудовото законодателство в областта на работното време не са така съществени. Те са свързани предимно със създаването на регламентация на новите форми на трудова заетост (предприятия за временна заетост, работа от разстояние, надомна работа), със запълване на празноти във вече съществуващата уредба, както и с транспониране на нови актове на европейското законодателство.

Историческият преглед на правния режим на работното време в националното ни законодателство и детайлният анализ на извършените изменения в уредбата на работното време служи за основа за извеждане на основните тенденции при правното регламентиране на работното време през последните години в България по-нататък в изследването.

В параграф 2 са изследвани източниците на уредба на работното време в действащото българско законодателство. В началото на параграфа е дадена характеристика на източниците на уредбата на работното време. Източниците на правна уредба са разгледани с оглед правопорядъка, към който принадлежат.

Първо са разгледани международните източници – тези с пряко юридическо действие, каквито са и ратифицираните по реда на чл. 5, ал. 4 Конституцията на Република България международни договори и тези с непряко действие, каквито са директивите от правото на Европейския съюз. Изрично са посочени международните актове и актове на общностното право на ЕС, намерили отражение във вътрешната национална уредба на работното време, и въпросите, върху които те се съсредоточават. Специално внимание е отделено на конвенциите на Международната организация по труда относно работното време, на Европейската социална харта, Харта на основните права на Европейския съюз и транспонираните във вътрешното национално законодателство директиви, касаещи правния режим на работното време.

На второ място в параграфа е разгледана системата на вътрешноправните източници според традиционното им подразделяне. В тази връзка е подложена на критичен анализ създадената възможност за установяване с подзаконов нормативен акт на различна от установената със закон продължителност на работното време, на почивките и на нощния труд. Също така е извършен анализ на съотношението на уредбата на работното време в Кодекса на труда и специални закони.

Освен държавните източници на уредба са разгледани и недържавните източници на уредба на работното време – правилникът за вътрешния трудов ред и колективният трудов договор. В тази връзка е изследван обхватът на действие спрямо лицата на съответния недържавен източник и е потърсен отговор на въпроса кои са аспектите на работното време, които могат да бъдат предмет на регламентиране чрез съответния недържавен източник. Във връзка с това критически са анализирани създадените възможности за увеличаване на продължителността на периода на сумиране на работно време и на максимално допустимата продължителност на извънредния труд. В резултат на анализа се стига до извода, че тези две възможности са в противоречие със самата същност и ролята на колективния трудов договор - даване на по-висока степен на закрила на наемния труд и осигуряване на по-добри условия на труд. Също така е извършен анализ на допусканата в правната доктрина възможност за ограничаване на продължителността на пълното работно време по пътя на колективното трудово договаряне. На база на изследването на нормативната уредба се аргументира становището, че е друга нормална максимална продължителност на работния ден и на работното седмица, освен предвидената в правна норма, не може да се установява по волята на страните на трудовото правоотношение и тя не може да е предмет на договаряне между тях.

## **Глава II. Понятие за работно време**

Главата е посветена на изясняване на смисъла на понятието работно време.

В параграф 1 работното време е разгледано като трудовоправен институт. Очертани са особеностите на работното време като правен институт, като се аргументира, че работното време вече не е институт само на трудовото право като отрасъл, но и на административното право, но това не променя неговата същност.

Обърнато е внимание на изключителната динамика в уредбата на работното време през последните години резултат на двете универсални тенденции в развитието на трудовото право – флексибилизация на уредбата и т.нар. „одоговоряване“ на трудовото право. Изследвани са проявите на тези две тенденции в уредбата на работното време. Потърсен е отговор за границите на увеличаването на гъвкавостта на уредбата и на разширяване на договорното начало по отношение на работното време. В тази връзка е изследван въпросът за метода на регулиране на работното време, за намиране на оптималния баланс между централистичното държавно, колективно-договорното, и индивидуално-договорното регулиране на работното време. Достига се до извод, че правото на достойни и справедливи условия на труд определя предела на възможна флексибилизация на правната уредба, като



същевременно очертава и границата на свободата на договаряне, която могат да имат страните по трудовите отношения. Характерът на работното време като мярка на труда и важната му роля за гарантиране на достойни и справедливи условия на труд отреждат на този институт роля на основен механизъм за осигуряване на такива условия на труд. От това произтича и преобладаващо императивният начин на регулирането му. Страните по трудовото правоотношение разполагат с възможност да адаптират работното време към своите интереси в рамките, установени от правната норма.

Разгледани са видовете правни норми на правния институт работно време, като е изследвано мястото и ролята на процедурните норми в института. С процедурните норми се установява редът за приемане на решения, свързани с осъществяването на трудови права и задължения. От 2000 г. се наблюдава тенденция за увеличаване на броя на процедурните норми в уредбата на работното време. Този вид норми основно са насочени към регулиране на реда за вземане на решения относно организацията на работното време и неговото отчитане. С процедурните норми законодателят внася прозрачност и предвидимост в процеса за вземане на решения относно организацията на работното време и постига баланс между интересите на работодателя и работниците и служителите в областта на работното време. Процедурните норми за вземане на решения по организацията на работното време спомагат и за ефективен контрол по спазване на трудовото законодателство. Такива процедурни норми са например разпоредбите, уреждащи реда за установяване на ненормиран работен ден, за реда за извършване на разпределението на работното време. Тъй като разпределението на работното време съгласно Кодекса на труда следва да се извърши в правилника за вътрешния трудов ред, който е вътрешен акт на работодателя, към уредбата работното време имат отношение и процедурните норми за реда за издаване на вътрешни актове от работодателя по чл. 37 КТ. Значителен брой процедурни норми съдържа Наредбата за работното време, почивките и отпуските – например в чл.7, изр. второ НРВПО за реда на оттегляне на дадено писмено съгласие за полагане на нощен труд от майки с деца до 6-годишна възраст, от майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, и от трудоустроени работници и служители; в чл. 8 - за реда за удължаване на работното време, в чл. 9 - за реда за едностранно въвеждане от работодателя на непълно работно време, в чл. 9а - за реда за прилагане на въведено сумирано изчисляване на работното време, в чл. 15 и чл. 18 НРВПО - за реда за полагане и отчитане на извънреден труд.

Акцентирано е и върху включените в правния институт презумпции. В тази връзка детайлно и критично е анализирана презумпцията по чл. 138, ал. 4 от Кодекса на труда и свързаната с нея принудителна административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ. Застъпено е

и е аргументирано становището, че и презумпцията и принудителната административна мярка са необходими, но и двете се нуждаят от изменение за отстраняване на техните недостатъци.

Текстът на чл. 138, ал. 4 КТ се нуждае изправително тълкуване. Според действащата редакция на текста трудовият договор „се смята за сключен за работа при нормална продължителност на работното време“, без да се държи сметка за работещите при намалено работно време. Всъщност в случая трябва да се разбира пълна продължителност на работното време, независимо дали е тя е нормална или намалена.

Текстът на чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ дава правомощие на контролните органи да дадат задължително за изпълнение предписание за изменение на трудовия договор за работа при непълно работно време в такъв за нормално работно време, но по силата на презумпцията на чл. 138, ал. 4 КТ трудовият договор се смята за сключен за работа при пълно работно време. Поради това, принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 6 КТ изглежда изпразнена от съдържание – няма какво да се изменя. Задължителното за изпълнение предписание по чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ в сегашната му редакция би могло да има смисъл, ако се приеме, че в него се визира документът трудов договор, т.е. материалният носител, в който е закрепена волята на страните по възникналото трудово правоотношение.

От друга страна, принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ в сегашната ѝ редакция не може ефективно да отстрани всички неблагоприятни последици от незаконосъобразните действия на страните по трудовото правоотношение, тъй като не сочи ясно, че изменението на трудовия договор задължително следва да засегне и размера на основното трудово възнаграждение. Обикновено неговият размер, посочен в трудовия договор, е съобразен с размера на уговореното в него непълно работно време. В резултат, макар и по силата на разпоредбата на чл. 138, ал. 4 КТ работното време да се приема за пълно, трудовото възнаграждение, което се дължи съгласно уговореното в трудовия договор, е в размер за работа на непълно работно време. Така в случаите на т.нар. „плащане в плик“ или „черна каса“ онази част от трудовото възнаграждение, плащана над уговореното и неотразявана по какъвто и да е начин във документи, няма да се „изсветли“ чрез прилагане на презумпцията по чл. 138, ал. 4 КТ.

В §2 работното време е изследвано като елемент от трудовото правоотношение. Работното време се разглежда като част от закононото съдържание на трудовото правоотношение, като комплекс от права и задължения на страните по индивидуалното трудово правоотношение. Разкрита е същината на задълженията на страните по трудовото

правоотношение във връзка с работното време. Работното време е определено като иманентен признак на трудовоправния характер на едно правоотношение.

Работното време е изследвано и като елемент от договорното съдържание на трудовото правоотношение. Представени са становищата в правната доктрина относно работното време като елемент от съдържанието на трудовия договор. Застъпена е тезата, че работното време е част от несъщинското необходимо договорно съдържание на индивидуалното трудово правоотношение. Въз основа на емпиричен опит е подкрепено виждането, че липсата на уговорка в трудовия договор за продължителността на работния ден или седмица на практика не влече след себе недействителност на самия трудов договор. Липсата на изрична уговорка на такива елементи в трудовия договор не пречи на възникването на индивидуалното трудово правоотношение.

Изследвани са границите на свободата на договаряне на страните по индивидуалното трудово правоотношение по отношение на работното време. Достига се до заключението, че от това дали страните по индивидуалния трудов договор договарят работа при пълно или непълно работно време зависят границите на тяхната свобода при договаряне. Когато страните договарят пълно работно време, те нямат право да договарят неговата продължителност. Също така се обосновава становище, че разпределението на работното време не може и не трябва да бъде „изваждано“ от необходимото съдържание на трудовия договор във всички случаи.

Съгласно чл. 139, ал. 1 от Кодекса на труда разпределението на работното време се извършва в правилника за вътрешния трудов ред. Предвид това, ако разпределението на работното време не бъде уговорено в трудовия договор, то то трябва да се извърши в правилника за вътрешния трудов ред. Това от своя страна ще налага в правилника за вътрешния трудов ред на работодателя, при който се полага допълнителен труд, да се включват изрични разпоредби относно началото и края на работното време на наетите по чл. 111 КТ за всеки конкретен случай поотделно съобразно разпределението на работното време по основното им трудово правоотношение и уговорената продължителност на работното време по съответния договор за допълнителен труд. Това ще представлява една допълнителна тежест за работодателите, които биха наели работници и служители на непълно работно време, при администриране на трудовите им отношения.

От друга страна, Кодексът на труда в чл. 114 предвижда трудов договор за работа през определени дни от месеца, която сама по себе си представлява работа при договорено непълно работно време. Този вид трудов договор предполага, че работното време по него е по-малко от пълен работен месец, т. е. работникът или служителят не полага труд през

всички работни дни от месеца. Характерът на работното време като мярка за дължимото количество труд и задълженията на работника и служителя на работното време по чл. 126, ал. 1, т. 1 и 3 КТ налагат при сключване на този вид трудов договор страните по него да уговорят разпределението на работното време в месеца, като определят през кои дни от него работникът или служителят ще полага труд. Сега действащото трудово законодателство не съдържа разпоредба, която да замени волята на страните при липса на уговорка за разпределението на работните дни в месеца при сключване на договор по чл. 114 КТ. Разпределението на работното време при този трудов договор придобива особено значение, тъй като без уговарянето му не може да се определи изобщо количеството труд, дължим от работника и служителя. Така разпределението на работното време при трудовия договор по чл. 114 КТ се превръща в отличителен белег на характера на работата по него, а липсата на постигнато съгласие по него – пречка за неговото точно изпълнение.

Също така, непълното работно време има и социална функция. Работата на непълно работно време може да е желана от работника и служителя с оглед осигуряване на повече време за изпълнение на други значими за него социални дейности. При премахването на изискването за уговаряне между страните на трудовото правоотношение на разпределението на непълното работно време в трудовия договор работникът или служителят ще зависи изцяло от волята на работодателя по отношение на разпределението на работното време и ролята на непълното работно време като възможност за съчетаване на професионалния със семейния живот ще бъде изцяло загубена.

В параграф 3 работното време е изследвано като мярка на труда, като са изследвани неговите характеристики в този аспект. Работното време е разгледано като мярка на дължимия от страна на работника или служителя труд и като мярка на труда, който трябва да осигури работодателя, и са изведени характеристиките на юридическа отговорност при неосигуряване на уговорената времева продължителност на работата.

В четвъртия параграф на база на уредбата на работното време е изведено неговото предназначение, като е акцентирано на включването в работното време на периодите, през които работникът или служителят има задължение да е на разположение на работодателя или не предоставя активно труда си. Изследвани са характеристиките на тези периоди на база на действащата нормативна уредба. На база на установените характеристики и направено разграничаване между същинското време на разположение, което не се включва в работно време, и периодите, през които работникът или служителят не предоставя активно работната си сила и са включени в работното време. Въз основа на анализа на характеристиките на поведението, което правната уредба изисква от работника през нормативно включените в

работното време периоди, се аргументира изводът, че във всички случаи, когато се включва време на разположение в рамките на работното време, това е период, през който работникът или служителът е на работното място.

Според § 1, т. 11 ДР на КТ работно е времето, в което работникът или служителът изпълнява работата, „за която се е уговорил“. Така дадена легалната дефиниция отчита договорното основание за възникване на трудовото правоотношение, но не държи сметка за останалите две основания – избор и конкурс, при които характерът на работата не се уговаря. Законодателят не е включил работното време в елементите на задължителното минимално съдържание на споразумението по чл. 107 КТ, в което се определят допълнителни условия при възникване на трудовото правоотношение от конкурс или избор. Поради това в тези случаи работното време може просто да не бъде определено. В същото време за работника или служителя, приет на работа въз основа на проведен конкурс или избор, по силата на чл. 126, т. 1 и 3 КТ възникват задълженията за спазване и уплътняване на работното време. Когато трудовото правоотношение възниква от конкурс в хипотезата на чл. 61, ал. 2 КТ – конкурсът се провежда от по-горестоящ орган, а спечелилият конкурса е натоварен с упражняването правомощията на работодател, възниква въпросът кой определя работното време за такива работници и служители. На практика в такива случаи се проявява неяснота по отношение на началото и края на работния ден, неговата продължителност.

Също така легалното определение за работно време не отчита, че работникът или служителът може да изпълнява законосъобразно различна от уговорената работа - чл. 120 КТ. В тези случаи при стриктно прилагане на определението за работно време изпълнението на друга работа извън уговорената не би се признавало за извършено в работно време.

Определението не е в синхрон и с текста на чл. 126, т. 3 КТ, с която се задължава работникът или служителът да използва работното време за изпълнение на всяка „възложена“ работа, а не само за уговорената.

Въз основа на извършения анализ на предназначението на работното време е направено предложение за прецизиране на легалното определение за работно време, дадено в §1, т. 11 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на труда.

### **Глава III. Видове работно време**

Във втората глава на дисертационния труд въз основа действащата уредба е направена класификация на работното време по различни критерии.

В §1 са разграничени видовете работно време според неговата продължителност – пълно и непълно работно време.

Във връзка с пълното работно време е подчертано, че Кодексът на труда до 2006 г. не борава с термина „пълно“. В параграфа са разгледани характерните особености на пълното работно време. Достига се до заключението, че липсата на изрично определяне в Кодекс на труда на продължителността на нормалното и намаленото работно време като пълна е в основата и на проблема с редакцията на чл. 138, ал. 4 КТ и затрудненията при прилагане на принудителната административна мярка по чл. 404, ал. 1, т. 9 КТ. В тази връзка се прави предложение в чл. 136, ал. 1 и 3, чл. 137, чл. 140, ал. 1 и чл. 305, ал. 5 КТ изрично да се посочи, че регулираната от тези текстове продължителност на работното време е пълна.

Анализирани са двата подвида на пълното работното време – нормално и намалено. По отношение на пълното нормално работно време се аргументира заключение, че то е винаги само с установена от закона продължителност. Първо, чл. 138, ал. 1 от Кодекса на труда определя непълното работно време като работа за част от законоустановеното работно време. Съгласно чл. 355, ал. 2 КТ за един ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня, а съгласно чл. 9, ал. 1, т. 1 КСО за осигурителен стаж се зачита времето, през което работниците и служителите са работили при пълното законоустановено за тях работно време; когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време. Всичките посочени правни норми използват израза „законоустановеното работно време“. Поради това установяването с колективен трудов договор на по-малка продължителност на нормалното работно време ще доведе до работа на непълно работно време и намаляване на осигурителния стаж за работниците и служителите, за които съответният колективен трудов договор ще регулира продължителността на работното време.

Второ, колективният трудов договор не може да съдържа клаузи, които са по-неблагоприятни за работниците и служителите от установените в закона. Договарянето в КТД на по-малка продължителност на пълното нормално работно време ще доведе до намаляване на осигурителния стаж и оттам до по-неблагоприятно положение на работещите по отношение на дългосрочното им социално осигуряване. Така всъщност клаузата в КТД, която се намалява продължителността на пълното нормално работно време, макар и на пръв поглед да е по-благоприятна по отношение на работното време, се явява по-неблагоприятна по отношение на осигурителните права на работниците и оттам противоречаща на чл. 50, ал. 2 КТ.

Трето, право на намалено работно време имат работниците и служителите за дните, в които извършват изрично нормативно определени работи за не по-малко от половината от

установената с Кодекса на труда нормална продължителност на работното време. Ако се приеме, че е възможно установяването с КТД по-малка продължителност на нормалното работно време, може да се достигне до ситуация, работещи при нормални условия на труд да имат пълно работно време с по-кратка продължителност от работници и служители, за които нормативно е установено намалено пълно работно време, или с други думи да се обезсмисли самото предназначение на намаленото време като елемент от закрилата на здравето и живота на работещите от рисковете на работната среда.

От горното се налага изводът, че намаляването на продължителността на пълното нормално работно време по пътя на колективното трудово договаряне не е възможно.

Във връзка с намаленото работно време детайлно са анализирани основанията и реда за установяването му, като специално внимание е обърнато на ролята му на мярка за защита на здравето и живота на работниците и служителите от рискове на работното място, които не могат да бъдат отстранени или минимизирани. Условията на труд, които са основание на установяване на намалено работно време, са тези специфични условия и рискове за живота и здравето при работа, които не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за здравето на работниците и служителите. Това са условия, при които:

- има наличие в работната среда на вредни за здравето и безопасността фактори.
- тези фактори създават професионален риск за работника или служителя.
- професионалният риск не е възможно да бъде премахнат или минимизиран

чрез мерки по превенция на професионалния риск при спазване на принципите по чл. 4, ал. 3 ЗЗБУТ.

Всичко изброено определя намаленото работно време като последна крайна мярка за превенция на професионалния риск.

Достига се до извода, че установяването на намалено работно време като мярка за превенция на професионалния риск е сукцесивен фактически състав, чийто завършващ елемент е заповедта на работодателя за определяне на работниците и служителите, които имат право на намалено работно време. Законодателят не е дал на страните по трудовото правоотношение право на преценка относно работите, при които професионалният риск не може да бъде отстранен чрез мерки за превенцията му без да бъде установено намалено работно време. Това право е запазено за държавата. Работите, за които се установява намалено работно време, както и неговата продължителност са определени централистично и императивно с подзаконов нормативен акт. Освен че работата, която изпълняват

работниците и служителите, трябва да е посочена в нормативния акт, професионалният риск трябва да бъде отразен и оценен в оценката на риска за съответната дейност или работно място. При оценката на риска трябва да бъде установено, че са предвидени всички възможни приложими колективни и индивидуални мерки за защита на здравето и безопасността на работещите, но професионалният риск не може да бъде елиминиран напълно. Работодателят трябва да проведе консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия в предприятието. След провеждане на консултации работодателят трябва да определи със свой акт – заповед работниците и служителите, които имат право на намалено работно време.

Без издаването на тази заповед намаленото работно време не може да се приложи за конкретните работници и служители, тъй като тя представлява обективизиране в правния свят на изпълнението на мярка за намаляване, ограничаване и контрол на риска на работното място. Заповедта почива на обосноваването върху извършената оценка на риска заключение, че на определено работно място в предприятието се извършва работа, за която нормативно е установено намалено работно време, не по-малко от 4 часа на ден или не по-малко от 20 часа в седмицата.

Във връзка с непълното работното време е предложен и критичен анализ на изрично изведените задължения на работодателя за недискриминация на работещите на непълно работно време, като се стига до заключението, че значителна част от тези нормативни текстове са несъгласувани с останалите нормативни разпоредби.

На база на действащата уредба са определени формите на непълно работно време – непълен работен ден, непълна работна седмица и непълен работен месец. Във връзка с последната форма е направен критичен анализ на специалното основание за прекратяване на трудовия договор за работа през някои дни от месеца.

Непълният работен ден е работа на непълно работно време в рамките на работния ден. При тази форма на непълно работно време работникът или служителят работи при по-кратка продължителност на работния ден, отколкото законоустановената за работата, която изпълнява. Законодателството ни не поставя минимална долна граница за продължителността на непълния работен ден в случаите, когато той се уговаря между страните по трудовото правоотношение. При работа на непълен работен ден общата продължителност на работната седмица в часове също е по-кратка, но самата работна седмица може да е петдневна, но може да е и непълна.



Непълна работна седмица е работа при по-кратка продължителност на работното време в рамките на работната седмица. Непълната работна седмица допуска различни форми на разпределение на работното време, например, работа само през някои дни от нея при пълен работен ден или комбиниране на по-кратка продължителност на някои работни дни с пълна в други или работа само през някои дни от седмицата при непълен работен ден.

Непълният работен месец също е възможна форма на непълното работно време. За това дава основание и разпоредбата на чл. 114 КТ, с която е уреден трудовият договор за работа през определени дни от месеца. Непълният работен месец предполага работа през част от определените за работни дни (от правилника за вътрешния ред или по календар) от месеца, като при това работният ден или работната седмица могат да са с пълна продължителност. Как ще се разпредели работното време в границите на работния месец е въпрос на уговаряне между страните.

При трудовия договор по чл. 114 КТ въпроси предизвиква приложението на специфичното основание за прекратяване на трудовия договор за допълнителен труд по чл. 334, ал. 1 КТ. В текста на чл. 334, ал. 1 КТ в скоби чрез изброяване на текстовете от кодекса, уреждащи полагане на допълнителен труд, е дадено пояснение на трудовите договори, спрямо които намира приложение специфично основанието за прекратяване на трудовото правоотношение. В това изброяване е посочен и чл. 114, ал. 1 КТ като основание за сключване на трудов договор за допълнителен труд. Но в първата алинея на чл. 114, ал. 1 КТ е уредена възможност за сключване на трудов договор за определени дни в месеца, без обаче да се посочва какъвто и да е белег, от който може да се съди, че това е договор за допълнителен труд. Такъв признак се съдържа във втората алинея на чл. 114 КТ. Тази разпоредба урежда възможността за сключване на договор за определени дни от месеца със същия работодател за извършване на работа, която не е в кръга на трудови задължения на работника или служителя, извън установеното за него работно време. Разпоредбата на чл. 114, ал. 2 КТ би имала смисъл, само ако кодексът съдържаеше норми, които биха били пречка за полагане на допълнителен труд по договор за работа през определени дни от месеца при същия работодател, но това не е така. Ако се приеме, че договърът по чл. 114 КТ е особен вид договор само за допълнителен труд, то втората алинея на този текст на кодекса се обезсмисля, тъй като допълнителният труд при същия работодател е уреден в чл. 110 КТ. Предвид това, от изричното уреждане на възможността да се сключи договор за работа през определени дни от месеца за полагане на допълнителен труд при същия работодател може да се направи изводът, че този вид договор може да е основание за възникване и на основно

трудова правоотношение. В практиката той действително се използва като основание за възникване на основно трудово правоотношение по смисъла на §1, т. 12 от ДР на КТ.

От друга страна действащото трудово законодателство не съдържа каквито и да е пречки при работа на непълно работно време по основно трудово правоотношение разпределението на работното време да се осъществи чрез определяне на конкретни дни от месеца, през които работникът или служителят да полага труд, например три последователни делнични дни от първо до десето число на месеца без страните да се позовават на разпоредбата на чл. 114, ал. 1 КТ.

Предвид горното, ако разпоредбата на чл. 334, ал. 1 КТ се тълкува според буквата на закона, то може да се стигне до абсурдното заключение, че специфичното основание по чл. 334, ал. 1 КТ би могло да се приложи винаги, когато е сключен трудов договор на основание чл. 114, ал. 1 КТ, независимо дали е за полагане на допълнителен труд или е основен, но не би намерило приложение, ако договорът е сключен само на основание чл. 138, ал. 1 КТ. Именно за избягване на подобно тълкуване на разпоредбата на чл. 334, ал. 1 КТ и нейното неправомерно прилагане по отношение на трудовите договори за работа през определени дни от месеца, които не са такива за допълнителен труд, е необходимо да се измени първата алинея на чл. 334, ал. 1 КТ, като се заличи изброяването в скоби на основанията за полагане на допълнителен труд.

Трябва да се отбележи, че договорите за допълнителен труд основно са такива за работа на непълно работно време. Предвид разпоредбата на чл. 113, ал. 6 КТ само в един случай договорът за допълнителен труд може да е за работа на пълно работно време, а именно когато работникът или служителят по основното трудово правоотношение работи на непълно работно време с продължителност не повече от половината от законоустановеното работно време.

Изведени са отликите между договорено и едностранно установеното от работодателя непълно работно време, както и между двете хипотези на едностранно въвеждане на непълно работно време от работодателя.

Създадената възможност за установяване на непълно работно време цели при намаляване на обема на работа да се намали икономическата тежест за работодателя, да се даде възможност за преодоляване на неблагоприятната икономическа ситуация и да не се стигне непосредствено до освобождаване на работниците и служителите. Съответно, основанието за едностранно установяване на непълно работно време по чл. 138а, ал. 1 КТ има същото съдържание като основанието за едностранно прекратяване от работодателя на трудовото правоотношение по чл. 328, ал.1, т. 3 КТ – спаднал обем на стокооборот,

намаляване на пътничопотока и т.н. Съгласно чл. 138а, ал. 1 КТ допустимо е да се установи непълно работно време както за всички работници и служители в предприятието, така и само за отделно звено. Тази възможност налага извода, че намаляването на обема на работа трябва да е свързано с трудовите функции на работниците и служителите, за които се въвежда намалено работно време. Намаляването на обема на работа трябва да бъде реално и да не е незначително. В противен случай едностранното установяване на непълното работно време няма да има основание.

През 2020 г. е предвидено още едно основание за едностранно установяване на непълно работно време от работодателя – чл. 138а, ал. 2 КТ. Работодателят може да установи непълно работно време за целия период на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка или за част от този период. Непълното работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ е една от специалните мерки, които могат да предприемат работодателите, за да се ограничи събирането на голям брой хора на едно място при обявено извънредно положение и извънредна епидемична обстановка. Основание за въвеждането на непълното работно време е обявяване на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка по предвидения нормативен ред.

Процедурата за установяване на непълно работно време значително се различава в двата предвидени от Кодекса на труда случая. При установяване на непълно работно време поради намаляване на обема на работа работодателят следва предварително да го съгласува с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 КТ. Редакцията на чл. 138а, ал. 1 КТ изисква съгласуване на въвеждането на непълното работно време. Следователно, редакцията на чл. 138а, ал. 1 КТ предполага получаване на съгласието на представителите на синдикалните организации и представителите на работниците и служителите. Нещо повече, с въвеждането на непълното работно време трябва да се съгласят както представителите на работниците и служителите, така и представителите на синдикалните организации. Нито Кодексът на труда, нито Наредбата за работното време, почивките и отпуските предвиждат точно кои аспекти на непълното работно време следва да се съгласуват с представителите на синдикалните организации и на работниците и служителите. Това навежда заключението, че всеки един аспект на непълното работно време подлежи на съгласуване – неговата продължителност, разпределението му, начална дата на въвеждане му, периодът на въвеждане, обхватът по категориите работници, за които се въвежда.

Подобна процедура Кодексът на труда не предвижда в никой друг случай, в който е предвидено участие на работниците и служителите при вземане на решения по въпроси на

управлението на предприятието, като те бъдат съгласувани от тях. Аналогично, синдикалните организации имат право да участват в подготовката на вътрешни актове, касаещи работното време, в рамките на правото им по чл. 37 КТ, но не се изисква съгласуването на окончателното решение от тях, с изключение на установяване по пътя на колективното трудово договаряне на задължение на разположение и на по-големи размери на периода на сумирано изчисляване на работното време и на допустимия извънреден труд в календарната година. Кодексът на труда в нито един друг случай не предвижда едновременно съгласуване на решението на работодателя и с представителите на работниците и служителите, и със синдикалните организации. Кодексът на труда изисква провеждане на предварителни консултации със синдикалните организации и представителите на работниците и служителите, но не и съгласуване.

От друга страна, текстът на чл. 138а КТ носи наименование „Въвеждане на непълно работно време от работодателя“, което говори за уреждане в текста на субективно потестативно право на работодателя за изменение на продължителността на работното време. Налага се извод, че под „съгласуване“ по чл. 138а КТ следва да се разбира „консултиране“.

При въвеждане на непълно работно време като противоепидемична мярка работодателят няма задължение за съгласуване или консултиране със синдикалните организации и/или с представителите на работниците и служителите.

Има разлика и в съдържанието на акта, с който работодателят установява непълното работно време в случаите по първата и по втората алинея на чл. 138а КТ. Формата и съдържанието на акта, с който се въвежда непълно работно време поради намаляване на обема на работата, са нормативно установени, докато при въвеждане на непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ не се поставят нормативни изисквания нито към вида, нито към формата, нито към съдържанието на акта за неговото установяване. При обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка не се предвиждат каквито и да е срокове от издаването от работодателя на заповедта за въвеждане на непълно работно време до самото преминаване от пълно към непълно работно време, докато при установяване на непълно работно време поради намаляване на обема на работа заповедта за въвеждането му следва да се издаде не по-късно от 10 работни дни преди преминаване към непълно работно време.

Едностранното въвеждане на непълно работно време винаги е ограничено във времето, но и тук между двете хипотези се наблюдават разлики, които са обусловени от характера на основанията за въвеждането на непълното работно време.

Едностранно въведеното непълно работно време поради намаляване на обема на работата е допустимо за период до 3 месеца в една календарна година. В нормативно установената максимална продължителност на едностранното въвеждане на непълно работно време се отразява разликата на намаляването на обема на работата като основание по чл. 138а, ал. 1 КТ и като основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ. Като основание на въвеждане на непълно работно време намаляването на обема на работата се възприема от законодателя като преодолимо състояние, докато като основание за прекратяване на трудовото правоотношение той го възприема като непреодолимо.

Въвеждането на непълно работно време по чл. 138а, ал. 2 КТ е замислено от законодателя като противоепидемична мярка, поради това максималният период, за който то може да бъде установено, е ограничен единствено и само от необходимостта от справяне с определена извънредна ситуация.

От уредбата на едностранното въвеждане на непълното работно време се налага изводът, че в хипотезата по чл. 138а, ал. 2 КТ работодателят разполага със значително по-голяма свобода, отколкото в случаите по чл. 138, ал. 1 КТ, но и в двете хипотези законодателят поставя долна граница на продължителността на непълното работно време. Тя не може да бъде по-малка от половината от законоустановената за периода на изчисляване на работното време. Тази продължителност на едностранно установеното намалено работно време гарантира, че редица субективни трудови права на работниците и служителите ще могат да се ползват в пълен обем. Това са такива права, които зависят от времето, което се признава за трудов стаж.

Друго общо ограничение и за двете основания по чл. 138а КТ е, че едностранно непълно работно време може да бъде установено само за работниците и служителите, които работят на пълно работно време. На практика това означава, че работодателят не може едностранно да измени веднъж уговорената продължителност на непълното работно време, както и неговото разпределение. Например, ако е уговорена работа при непълно работно време с продължителност три часа или седем часа на ден, то уговорената продължителност на непълното работно време не може да бъде увеличена в първия случай или намалена във втория, ако работодателят е въвел непълно работно време с продължителност 5 часа.

Във връзка с видовете работно време според неговата продължителност е анализирано едностранното удължаване на работното време, като се аргументира, че удължаването на работното време не обуславя отделянето му в самостоятелен вид работно време с оглед продължителността.

Правната уредба не дава основание за обособяване на удължаването на работното време като отделен вид, тъй като удължаването на работното време в един период от време задължително се компенсира с намаляването му в друг, което в крайна сметка привежда средния общ размер на отработеното от работника или служителя време към нормалната му продължителност. Удължаването на работното време и неговото компенсиране се извършва в нормативно установени твърди времеви рамки. Удължаването на работното време се допуска за срок до 60 работни дни през една календарна година, но за не повече от 20 работни дни последователно, като компенсирането му трябва да се извърши чрез намаляване на работния ден в срок от 4 месеца за всеки удължен работен ден. Ако работодателят не компенсира увеличаването на работното време в законоустановения срок, работникът или служителят има право сам да определи времето, през което ще се компенсира отработеното в повече поради удължаването време. Ако трудовото правоотношение бъде прекратено преди компенсирането на удължаването на работното време, то разликата до нормалния работен ден се заплаща като извънреден труд. Изискването за компенсиране на удължаването на работното време в едни дни чрез намаляването му в други и третирането на некомпенсираното отработено работно време над нормалния работен ден като извънреден труд говори, че удължаването на работно време е по-скоро специфично разпределение на работното време при подневното му отчитане и нормиран работен ден. В подкрепа на това заключение е и, че удължаването на работното време не се отразява на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, освен в случаите, когато отработените в повече часове не могат да се компенсират.

В параграф 2. са изследвани видовете работно време според разпределението в денонощието – дневно и нощно, като е извършен детайлен анализ на уредбата на нощното работно време с акцент върху закрилата при полагане на нощен труд.

Изяснена е същността на нормалната продължителност на нощното работно време. Макар чл. 140, ал. 1 КТ да назовава продължителността на нощното работно време нормална, всъщност нощното работно време е намалено такова по отношение на нормалното работно време по чл. 136, ал. 1 и 3 КТ. Намалената продължителност на нощното работно време по чл. 140, ал. 1 КТ е мярка за намаляване на професионалния риск подобно на намаленото работно време по чл. 137, ал.1, т. 1 КТ предвид негативния ефект върху здравето на работниците и служителите през нощта поради нарушаването на обичайните за човешкия организъм биологични функции през тъмната част от денонощието, което не може да бъде отстранено. В тази връзка възниква въпросът защо продължителността на нощния труд, установена в чл. 140, ал. 1 КТ, е наречена нормална.

Отговорът е в обстоятелството, че има категории работниците и служители, за които е установено намалено работно време по чл. 137, т.1 КТ и които полагат нощен труд. Продължителността на намаленото работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ е установено в НОВРУНРВ и то е с равна или по-малка продължителност от тази по чл. 140, ал. 1 КТ (чл. 2 и 3 НОВРУНРВ). Продължителността на нощното работно време за работници и служителите, които работят при намалено работно време по чл. 157, ал. 1, т. 1 КТ, е изрично установена в чл. 6 НОВРУНРВ. Тя е равна на дневната, но не повече от установената в чл. 140, ал. 1 от Кодекса на труда. С оглед на това продължителността на работното време през нощта, установена в чл. 140, ал. 1 КТ, се прилага по отношение на тези работници или служители, за които не е установено намалено работно време и работното им време през деня е с нормална продължителност по чл. 136, ал. 1 и 3 КТ. В този смисъл продължителността на работното време през нощта по чл. 140, ал. 1 КТ се явява нормална, съотнесена към тази на нощното работно време на работниците и служителите, за които е установено намалено работно време по чл. 157, ал. 1, т. 1 КТ.

В §3. са изследвани видовете работно време според отношението към уговорената в индивидуалния трудов договор продължителност – нормално и извънредно. На задълбочен критичен анализ е подложена уредбата на извънредния труд, като са изведени отрицателните тенденции при неговото регулиране, наблюдавани през последните години.

Промените на Кодекса на труда от 1992 г. не подминават и допустимостта на извънредния труд. Разширена е допустимостта на полагане на извънреден труд за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки в работните помещения, на машини или на други съоръжения. Ако до 1992 г. извънреден труд за извършване на аварийно-възстановителни работи беше допустим само, ако повредата води до прекратяване на работата на голям брой работници, то след измененията на т. 4 (сега т. 5) на чл. 144 КТ полагането на извънреден труд за извършване на аварийно-възстановителни работи и поправки на работни помещения или работно оборудване е допустимо, без да са налице допълнителни условия. Достатъчно да е настъпила повреда, която е необходимо да бъде отстранена. Без значение е дали повредата води до преустановяване на работния процес.

Чрез отделяне в самостоятелна точка в изброяването в чл. 144 КТ (сегашна т. 7) на извършването на усилен сезонна работа отпадна и допълнителното условие за полагане на извънреден труд в този случай. Полагането на извънреден труд за извършване на усилен сезонна работа стана допустимо във всички случаи, а не само ако прекъсването може да доведе до повреждане на материали.

Разширена е допустимостта на извънредния труд при обществени и природни бедствия (сег. т. 3 на чл. 144 КТ). Извънредният труд стана допустим не само за предотвратяване и борба с тези бедствия, но и за отстраняване на непосредствените последици от тях. Разшири се и обхвата на допустимостта на извънредния труд при оказване на медицинска помощ. До изменението на текста на сегашната т. 4 на чл. 144 КТ полагането на извънреден труд беше допустим само при оказване на бърза медицинска помощ (според сегашната терминология – спешна медицинска помощ). Изменението направи допустим извънредния труд при всеки вид медицинска дейност.

През 2008 г. допустимостта на извънредния труд за извършване на започната работа, която не може да бъде завършена през редовното работно време, беше либерализирана чрез премахване на всички условия за полагане на извънреден труд на това основание (сег. т. 6 на чл. 144 КТ). Полагането на извънреден труд стана допустим винаги, когато е налице започната работа, която не може да бъде завършена в редовното работно време.

Следващото разширяване на случаите, в които е допустимо полагане на извънреден труд, е извършено през 2018 г., като е предвидено едно ново основание за полагане на извънреден труд чрез създаването на нова т. 2 на чл. 144 КТ – за работа, свързана със сигурността и опазването на обществения ред. Видовете работи са посочени примерно. Основанието е приложимо само за служители на Министерството на вътрешните работи:

- полицейски органи, органи по пожарна безопасност и защита на населението и приравнените на тях;
- държавни служители, чийто статут се урежда от ЗДСл;
- лица, работещи по трудово правоотношение в системата на МВР.

Според сега действащата редакция на чл. 146 КТ продължителността на извънредния труд през една календарна година за един работник или служител не може да надвишава 150 часа, но с браншов/отраслов колективен трудов договор може да се уговаря по-голяма от 150 часа продължителност на извънредния труд, но не повече от 300 часа през една календарна година. Ограничението на максималната обща продължителност на извънредния труд от 1987 г. насам търпи обратно развитие. При първоначалното влизане в сила на Кодекса на труда през 1987 г. е установен максимален размер на извънредния труд от 120 часа за една година. През 1992 година този размер е увеличен на 150 часа. С измененията на кодекса от 2021 г. е предвидена възможност за увеличение на максимално допустимата продължителност на извънредния труд до 300 с колективен трудов договор, сключен на равнище бранш или отрасъл. Тенденцията следва да се окаже отрицателна поради самата същност на извънредния труд. Това е труд, който се полага във време, предвидено за



почивка и възстановяване на работната сила. От друга страна нарушава закрилната функция на трудовото законодателство, чието първостепенно предназначение е защитата на хората на наемния труд и гарантиране на правото на всеки на достоен труд, незастрашаващ здравето и живота му. Извънредният труд допълнително отнема от жизненото време на работника или служителя извън това, уговорено с трудовия договор.

От друга страна уговарянето на по-голям максимален размер на извънредния труд чрез колективно трудово договаряне е в противоречие със самата същност и ролята на колективния трудов договор. При постигане на договореност за увеличаване на продължителността на извънредния труд в колективния трудов договор на равнище бранш или отрасъл предвид природата на извънредния труд и отрицателните ефекти от неговото полагане всъщност условията на труд се влошават, като се дерогира по-високото ниво на закрила от полагане на извънреден труд, дадено с разпоредбата на чл. 146, ал. 1 от Кодекса на труда.

Ограниченията по отношение на продължителността не обхващат всички случаи, в които се допустимо полагането на извънреден труд. В четири от тях няма поставена горна граница на извънредния труд. Това са хипотезите по чл. 144, т.т. 1 – 4 КТ.

Особена актуалност към днешно време придоби възможността да се полага извънреден труд без ограничение в продължителността му за оказване на медицинска помощ. Особено обезпокоително е положението на работещите в центровете за спешна медицинска помощ и звената за спешна медицинска помощ в лечебните заведения. С нормативен акт центровете за спешна медицинска помощ са определени като лечебни заведения с непрекъснат денонощен режим на работа. Стандартът за оказване на спешна медицинска помощ също изисква в звената за спешна медицинска помощ в лечебните заведения да се работи непрекъснато. Изискването за непрекъснатата работа на звената за спешна медицинска помощ налага организирането на работа на смени и въвеждането на сумирано изчисляване на работното време за персонала им. За работещите в този тип структури е установен седемчасов работен ден. За такива категории работещи с чл. 142, ал. 6 от Кодекса на труда е установена максимална продължителност на работната смяна, която не надвишава с повече един час намаленото работно време. Но разпоредбата на чл. 81а от Закона за лечебните заведения като такава на специален спрямо кодекса закон изцяло дерогира това ограничение спрямо работещите в лечебните заведения и изрично допуска смяната им да има продължителност до 12 часа.

Съгласно чл. 141, ал. 6 КТ при производства с непрекъсваем процес на работа работникът или служителят не може да преустановява работата си до идването на сменящия

го работник или служител без разрешение на непосредствения ръководител. В тези случаи непосредственият ръководител е длъжен да вземе необходимите мерки за идването на сменящ работник или служител. Това в пълна сила важи за работещите в звената за спешна медицинска помощ.

Така смяната на работещият в „спешното“ може да надхвърли значително 12 часа и да се стигне не до нарушаване, а до пълна невъзможност за ползване на междудневна и седмична почивка от медиците.

В условията на пандемията, предизвикана от вируса SARS-COV-2, посочените по-горе законодателни решения и липсата на каквото и да е ограничение при полагане на извънреден труд за оказване на медицинска помощ, намаленият персонал поради карантинирани и заболяване водят до работа на медицинските работници, надхвърляща почти винаги 60 часа на седмица.

Развитието на уредбата на условията за допустимост на извънредния труд и на неговата максимална продължителност сочат, че е в националното ни законодателство е налице тенденция за либерализация на правния режим на извънредния труд и снижаване на нивото на защита от работниците и служителите от прекомерна експлоатация чрез полагане на извънреден труд. В същото време работодателските организации оказват постоянен натиск за продължаване на този процес на либерализация на режима на извънредния труд.

#### **Глава IV. Разпределение и отчитане на работното време**

В първия параграф въз основа на действащата нормативна уредба е изведен смисълът и са очертани характеристиките на разпределението на работно време. Предложена е класификацията на видовете работен ден по няколко критерия – според начина определяне на границите, според прекъснатостта му и според продължителността му. В светлината на направената класификация е анализирана уредбата на работното време с променливи граници, ненормирания работен ден и реда да установяване на последния. Разгледани са различни хипотези на разпределението на работното време при работа на пълно или намалено работно време. В параграфа е изследвана и уредбата на работата на смени. В тази връзка са разграничени три категории работници или служители, полагащи нощен труд, според продължителността на нощното време, включено в смените им.

Вторият параграф от главата е посветен на отчитането на работното време. Потърсен е смисълът, който се влага в понятието. На база на анализ се прави заключение, че отчитането на работното време представлява представяне на извършената работа чрез пресмятане на времето за изпълнението ѝ в числа.

Изследването се фокусирана върху сумираното изчисляване на работното време. Проследява развитието на уредбата му и се очертава се приложното му поле според настоящата му уредба. Изследван е редът за въвеждането му и е анализирана терминологията, ползвана в подзаконовите нормативни актове – Наредбата за работното време, почивките и отпуските, при регламентирането на този вид изчисляване на работното време. Критично са анализирани текстовете от Наредбата, касаещи сумираното изчисляване. На критичен анализ е подложена и уредбата на периода на сумирано изчисляване на работното време и по-специално предвидената в Кодекса на труда възможност за неговото удължаване по пътя на колективното трудово договаряне, съчетана с принципното му съкращаване в кодекса. В тази връзка са представени мотивите за това законодателно решение. Въз основа на сравняването им с крайния нормотворчески резултат се прави заключение, че уредбата на работното време в случая е използвана като нетипичен и крайно съмнителен начин за засилване на позицията на синдикатите чрез отстъпки пред интереса на работодателя и жертване на гарантираното от държавата чрез нормативните актове минималното ниво на защита на работниците и служителите.

На база на анализ на правната уредба са изяснени начините на определяне на дължимата норма работно време при работа на пълно нормално или намалено и непълно работно време и при ползване на отпуск (изчисляван в календарни или работни дни). Обоснована е невъзможността за удължаване на работното време при въведено сумирано изчисляване. Анализирана е продължителността на работната смяна при сумирано изчисляване при прекъснат и непрекъснат работен ден. Разгледани са и възможните хипотези на полагане на извънреден труд в условията на въведено сумирано изчисляване на работното време. Представени са документите, които следва да се водят от работодателя във връзка с прилагане на сумираното изчисляване на работното време.

В края на параграфа е изследвана нормативната уредба на задължението за отчитане на действителното отработеното време от работниците и служителите. Достига се до заключението, че в българското законодателство не е докрай проведена линията за оформяне в писмен вид на всички аспекти на работното време.

Липсата на изискване за водене на записи за действително отработеното време от работника или служителя в голяма степен затруднява защитата му от полагане на труд в повече от уговореното работно време без адекватно заплащане. Това заключение е подкрепено със съображенията на Европейският съд в тази насока, като е направено предложение за установяване на задължение за работодателя да води записи за отработеното

време във всички случаи, а не само при полагане на извънреден труд и при удължаване на работното време.

## **Глава V. Особенности на работното време при временна, надомна и дистанционна работа. Особенности на работното време на работещите в транспорта**

В §1. са разгледани особеностите на работното време при временна, надомна и дистанционна работа.

Извършен е анализ на уредбата на работното време при наемане чрез предприятие, което осигурява временна заетост с оглед на специфично разпределение на правата и задълженията на работодателя между два субекта в този случай. Достига се до извода, че едно от основните работодателски права – на организацията на трудовия процес изрично е предоставено на предприятието ползвател. В тази връзка се поставя за разглеждане проблемът за разпределението на работното време при уговаряне на работа на непълно работно време, както и за удължаването на работното време и полагане на извънреден труд при липсата на изрична нормативна регламентация на разпределението на работодателските правомощия в такива случаи. Обоснова се извод, че тази празнота в законодателството е потенциален източник на трудови спорове и се прави предложение *de lege ferenda* да се уреди принципът на разпределение между предприятието, което осигурява временна заетост, и предприятието ползвател на правата и задълженията на работодателя във връзка с разпределението на непълното работно време, с удължаването на работното време и с полагане на извънреден труд.

В следващата част на параграфа е анализирана уредбата на работното време при работа от разстояние. Чрез анализа е изявена явната несъгласуваност на редица текстове, уреждащи работното време при дистанционна работа и дублирането на разпоредби.

Обоснована е тезата, че работното време на работника или служителят, работещ от разстояние не съвпада с времето, през което работи предприятието. В същото време на база разпоредбата на чл. 107л, ал. 3 КТ е изявена реалната опасност работното време при работа от разстояние да „погълне“ цялото му време. В тази връзка е обоснована необходимостта за регламентиране на правото на откъсване от работната среда при дистанционна работа. Разгледан е проблемът за ограничените възможности на работодателя да упражнява ефективен контрол по спазване на работното време при работа от разстояние.

Параграфът завършва с анализ на уредбата на работното време при надомна работа. Подчертава се, че при тази форма на организация на труда разпределението на работното време при надомна работа е предоставено изцяло в компетентността на работника или

служителя. Тъй като възможностите на работодателя за възлагане на трудови задачи и за контрол върху действително отработеното работно време в този случай са силно ограничени, то са естествени и установените забрани на полагане на извънреден труд и за установяване на ненормиран работен ден за работниците – надомници. Обосновава се извод, че надомна работа може да се извършва само при пълно работно време, с оглед изискването за разпределението на работното време при надомна работа да се извършва в рамките на законоустановената му продължителност, а действащото българско законодателство установява само продължителността на пълното работно време.

Във вторият параграф от главата е анализирана уредбата на работното време на заетите в транспорта. Спецификата на работния процес рефлектира и върху организацията на работното време в транспорт и организацията на работното време е силно повлияна и от вида на съответния транспорт (шосеен, железопътен, воден, въздушен). Националното българско законодателство отчита специфичните условия на труд на транспортните работници и произтичащите от това особености на работното време за тях. Резултат от това е регулирането на работното време за работещите във всеки от видовете транспорт с отделни специални нормативни актове. Специалната уредба на работното време на работещите в транспорта налага заключението, че работното време на авиационния персонал е подчинено на два различни режима. Първият режим обхваща авиационния персонал, чието работно време се регулира с регламенти на Европейския съюз. Вторият режим обхваща авиационния персонал, чието работно време се регулира изцяло от националното българско законодателство.

Специалната нормативна уредба на трудовите правоотношения на работещите в транспорта включва в работното време и периоди, през които работникът или служителят фактически не изпълнява работата, за която се е уговорил. Поради включването в работното време на периоди, през които работещите не изпълняват същинските си трудови функции, специалната нормативна уредба регулира продължителността на изпълнението на същинските трудови функции от определени категории персонал в рамките на работното време, както често дава и легална дефиниция на тези интервали от време. Например, време на управление (водене). е продължителността на дейността по график, когато машинистът е отговорен за тяговата единица, като се изключи времето по график за подготовка или окончателно спиране на тази тягова единица, но включваща всички прекъсвания по график, когато машинистът остава отговорен за тяговата единица. Времето за управление, не трябва да превишава 9 часа при дневна смяна и 8 часа при нощна смяна между две ежедневни

почивки, като максималното време на управление за две седмици не може да бъде повече от 80 часа.

Уредбата на работното време за заетите във въздушния транспорт борава с понятието „блок-полетно време“. Блок-полетно време е времето от първото движение на въздухоплавателното средство от мястото му на паркиране, за да излети, до окончателното спиране на двигателите му след кацане, като то не може да бъде повече от 8 часа за едно денонощие, съответно 48 часа за 7 последователни дни, 90 часа за 28 последователни дни и 900 часа за 365 последователни дни.

По принцип нормалната продължителност на работния ден на работещите в транспорта е равен на общо установената в Кодекса на труда, но тя е по-скоро критерий за измерване на дължимото работно време, тъй като транспортът е икономическата дейност, работниците и служителите, в която традиционно работят при сумирано изчисляване на работното време. Поради това за продължителността на работния ден (смяна) на заетите в транспорта има максимално допустима такава. Тази продължителност варира при различните видове транспорт и може да се различава от установената в чл. 142, ал. 6 КТ. Максимално допустимата продължителност на работния ден на работниците и служители в специалните нормативни актове често не е изрично уредена. Тя може да бъде извлечена от броя на почивките, тяхната минимална продължителност и разположението им във времето (денонощие, седмица, месец или година), които са сравнително подробно уредени в съответните нормативни актове, както и от продължителността на времето в дежурство в някои случаи.

В автомобилния, въздушния и водния транспорт максимално допустимата продължителност на работната седмица като цяло е по-голяма от установената по чл. 136, ал. 1 КТ, както и съотнесено към продължителността на конкретната седмица по чл. 142, ал. 6 КТ. Тя може да достигне до 48 часа средно, а в някои случаи и повече. В автомобилния транспорт работната седмица може да достигне до 60 часа, което представлява работа по 12 часа на ден пет последователни дни. В морския транспорт средната продължителност на работната седмица е до 48 часа за една година, а за период четири месеца – 72 часа. Във въздушния транспорт блок-полетно време, което представлява само времето на управление на въздухоплавателното средство е до 48 часа без времето, прекарано в резерв.

Специалната уредба на работното време на работниците и служителите в транспорта, разкрива една последователна тенденция за снижаване на нивото на защита на работниците и служителите от прекомерна продължителност на работното време в сравнение от даваната от

Кодекса на труда и ги поставя в по-неблагоприятно положение от работещите по трудово правоотношение в останалите отрасли от реалната икономика.

Спецификата на транспорта се отразява и в термините, които се използват в нормативната уредба на работното време на работниците и служителите в тази икономическа дейност. За железопътния транспорт се ползват термините „повестка“ и „време на управление (водене)“. Във въздушния се борави с термините „блок-полетно време“ и „резерв“. Отчитайки обстоятелството, че тези термини са специфични за железопътния и въздушния транспорт, в наредбите са дадени легални определения за тяхното значение.

Не така е постъпено за морския. В специалната уредба се ползва понятието „вахта“, като в случая има смисъл на дежурна смяна на кораб, без обаче да му се дава легално определение.

При уредбата на заетите в автомобилния транспорт като цяло ползваните термини са възприети от директивата, която е транспонирана, без да е направен какъвто и да е опит за адаптирането им към традиционно използваните в националното българско трудово законодателство.

При въвеждане на общоевропейската регулация на работното време на заетите в гражданското въздухоплаване законодателят е избрал друг подход. С изрична разпоредба на е определен кръгът на лицата, спрямо които се прилага съответният регламент, и директно е препратено към разпоредбите му. При тази уредба, обаче, също не се избягва липсата на хармонизация на ползваните от националното законодателство термини и терминологията в актове от общностното право.

Тази различна терминология създава затруднения при разбирането и прилагането им за гражданите без познания в областта на правото на ЕС. Влагането на различен смисъл в термини с вече установено значение, както и ползването на различни от утвърдилите се с течение на времето термини, води до загуба на точния смисъл на нормата, източник е на негативни практики и основа за разнопосочно тълкуване и прилагане на нормативната разпоредба.

Наредбите, уреждащи организацията на работното време в автомобилния и въздушния транспорт, разкриват недостатъци, които са резултат от неспазване на нормативните изисквания на Закона за нормативните актове и Указ №883 за неговото прилагане при тяхното съставяне, от некачествено преведени на български език регламенти и директиви на ЕС; от некоректно транспонирани директиви на ЕС.

Анализът на нормативната уредба на работното време на заетите в транспорта показва необходимостта от установяване на точността на преводите на съдържанието на актове на

вторичното право на ЕС на български език по отношение на ползваната в тях терминология и установяване на точните термини - аналог, възприети в българското законодателство.

Необходима е и ревизия и изменение на националните нормативни актове, регулиращи организацията на работното време в автомобилния, водния и въздушния транспорт, с цел изравняване на защитата на работниците от свръхексплоатация на труда им с нивото на защита, от което се ползват работещите по стандартите на националното българско законодателство, ако тези стандарти са по-високи от установените в общностното право.

### **Заклучение**

В дисертационния труд е направен анализ на правния институт на работното време според уредбата му в българското законодателство. Изследван е правният режим, действащ към настоящия момент, и промените в него, настъпили от 1992 г. насам. Потърсена е неговата интерпретация в теорията и съдебната практика, както и мотивите на законодателните решения и извършваните промени. Установените проблеми са изследвани и в сравнително-правен аспект.

В §1. е предложено обобщение на всички изводи, направени в дисертацията. Въз основа на извършената работа могат да бъдат изведени тенденциите в развитите на правната уредба на работното време в българското законодателство и да бъдат направени следните общи изводи:

#### **Тенденции, които се наблюдават при уредбата на работното време:**

- Продължаваща флексибилизация, но и запазване на централизираното императивно регулиране на работното време;
- Обогатяват се източниците на уредба на работното време, като се запазва многостепенността ѝ и се засилва диференциация. При това се наблюдава отстъпление от принципа на кодификация.
- Въвеждането и транспонирането на европейското право във вътрешното трудово законодателство се очертава траен и непрекъснат еволютивен процес.
- Проявява се общата тенденция на одоговаряване на трудовото право.
- В уредбата на работното време навлизат понятия от практиката и правната теория.
- Работниците и служителите се включват в процеса на вземане на едностранни решения от работодателя по въпроси относно работното време.



- Наблюдава се понижаване на нивото на защита на работещите от продължителна работа.

Направените на база изследването изводи могат да се разделят на две групи – общи за целия институт работно време и касаещи отделни аспекти на работното време и неговите видове. Общите за целия институт изводи са следните:

Работното време е включено в договорното съдържание на индивидуалното трудово правоотношение - за трудовия договор то е елемент от несъщинското необходимо съдържание, а при конкурса и избор – част от факултативното. При включване на аспекти на работното време в обхвата на колективното трудово договаряне законодателят не държи сметка за характера на последното като механизъм за установяване на по-високи трудови стандарти от установените в нормативните уредба минимални такива.

Процесът на транспониране на нормативните актове на Европейския съюз в областта на регулирането на работното време е съпроводен с дестабилизиране на законодателството, създаване на вътрешни противоречия, влошаване на качеството му и неспазване на изискванията на Закона за нормативните актове. В тази връзка се установява наличие на значителен брой „декларативни“ норми в уредбата на работното време, които нямат каквото и да било практическо значение. Наблюдава се негласно удължаване на нормалното работно време над максимално допустимото по чл. 136, ал. 1 и 3 КТ и отстъпление от петдневната 40-часова работна седмица.

Изводи, касаещи отделни аспекти на работното време и неговите видове, са следните:

Намаленото работно време е крайна мярка за превенция на професионалния риск в случаите, когато всички други мерки за превенцията му не водят до ограничаването му. Установяването на намалено работно време по чл. 137, ал. 1, т. 1 КТ е сукцесивен фактически състав, чиито завършващ елемент е заповедта на работодателя за определяне на работниците и служителите, които имат право на намалено работно време.

Удължаването на работното време е специфично разпределение на работното време при подневното му отчитане и нормиран работен ден. Производствените причини основание за удължаване на работното време са обстоятелства, влияещи върху ритмичността на производствения процес, проявяващи се за сравнително кратък период от време, които са свързани са с обичайната дейност на работодателя, но създават за тази дейност затруднения. Тяхното преодоляване е невъзможно чрез законосъобразно наемане на допълнителна работна ръка или то е икономически неизгодно/нерентабилно.

Законодателството не предоставя достатъчно гаранции за ефективно прилагане на контрол от работодателя върху уплътняване на работното време от страна на работника или

служителя и за възможността работникът или служителят да се откъсне от работната среда при работа от разстояние.

Надомна работа може да се извършва само при пълно работно време.

Специалната уредба на работното време на работещите в транспорта наред с работния ден и работната седмица ползва и допълнителни единици за работно време. Спецификата на транспорта се отразява в термините, които се използват в специалните нормативни актове. В специалните нормативни актове е вложен различен смисъл в термини с вече установено значение. Това, както и ползването на различни от утвърдилите се с течение на времето термини, води до загуба на точния смисъл на нормата, източник е на негативни практики и фактор за разнопосочно тълкуване и прилагане.

Нормалната продължителност на работния ден за работниците и служителите в транспорта е по-скоро критерий за измерване на дължимото работно време.

При уредбата на отчитането на работното време не е проведен принципът на запис на отработеното време във всички случаи. Задължителни записи на действително време и задължение за съхраняване на такива записи се изискват само при полагане на извънреден труд и за отработеното време от работещите в транспорта.

В §2. са обобщени направените предложения за развитие и подобряване на уредбата на работното време. Направени са 34 предложения *de lege ferenda* по конкретни текстове от нормативната уредба на работното време.

По-съществените от тях са:

1. Създаване на презумпция за пълно работно време, ако страните по трудовия договор не са уговорили изрично продължителността му;
2. Изменение на легалната дефиниция за работно време;
3. Изменение на чл. 138, ал.4 КТ и свързаната с текста принудителна административна мярка по чл. 404, ал.1, т. 9 КТ
4. Премахване на т. нар. „декларативни“ норми и на противоречията в уредбата на работното време;
5. Уеднаквяване на използваните термини във възможно най-голяма степен;
6. Премахване на възможностите с колективен трудов договор да се дерогира по-високата защита на работещите, осигурявана от нормативната уредба.

В края на заключението са представени и общи предложения за развитие на уредбата на работното време във връзка с транспониране на правото на ЕС, а именно:

Тъй като анализът на измененията на уредбата на работното време показва, че част от негативните тенденции са резултат от неточен превод на актове на Европейското право,

необходимо е да се извърши преглед и да се установи точността на преводите на съдържанието на актове на вторичното право на ЕС на български език по отношение на ползваната в тях терминология и установяване на точните термини - аналог, възприети в българското законодателство. В тази връзка ще е от ползва да се създаде механизъм за съотнасяне на термините, използвани в актове на правото на ЕС, с тези, вече ползвани в българското законодателство.

Необходима е цялостна ревизия на националните нормативни актове, регулиращи организацията на работното време в автомобилния, водния и въздушния транспорт, с цел изравняване на защитата на работниците от свръхексплоатация на труда им с нивото на защита, от което се ползват работещите по стандартите на националното българско законодателство, ако тези стандарти са по-високи от установените в общностното право.

### **III. ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА**

- 1. Сумирано изчисляване на работното време – теоретически и практически аспекти**  
Обем: 15 стр., публикувана в сп. „Известия“, бр. 3/2019 г.;
- 2. Особенности на работното време в сухопътния и въздушния транспорт съгласно действащото българско законодателство**  
Обем: 13 стр., публикуван в сборник доклади от 2-ра Национална научна конференция „Правото и бизнесът в съвременното общество“, 2019 г.
- 3. Специфични на организация на работното време – време на разположение и дежурство**  
Обем: 12 стр., публикуван в сборник доклади от научна конференция в памет на проф. д-р Атанас Василев „Проблеми на трудовото и осигурителното право“, 2020 г.
- 4. Работно време с продължителност, по-голяма от нормалната**  
Обем: 12 стр., публикувана в сп. „Труд и право“, бр. 7/2022 г.



UNIVERSITY OF NATIONAL AND WORLD ECONOMY  
*Faculty of Law*  
*Departments „Private Legal Studies“*

**Natalia Kirilova Kirova**

***SPECIFICATIONS OF THE REGULATION OF WORKING  
TIME IN BULGARIAN LEGISLATION***

**DISSERTATION ABSTRACT**

**thesis abstract for obtaining the educational and scientific degree "doctor"**

Supervisor:  
Assoc. Prof. Dr. Rayna Moskova Koytcheva

**Sofia 2024 г.**

## **I. GENERAL CHARACTERISTICS OF THE DISSERTATION**

### **1. Significance of the study**

Working time is a basic institution of labour law and a fundamental category of the employment relationship. Due to this characteristic, working time is one of the first elements of the employment relationship to which the legislator directed his attention.

Since working time is the time during which the worker gives his labour power and the employer uses it for the purposes of production, it is strongly influenced by the peculiarities of the labor process. On the other hand, working time is part of the worker's and employee's personal time and is influenced by his desire to combine his work for others with a number of his other social obligations and personal interests. Therefore, the normative regulation of working hours is constantly evolving, and changes in it are provoked by the development of the economy on a national and global scale.

After 1989, significant socio-economic changes took place in Bulgaria. It moved from a planned national economy to a market economy. There have been changes in the ownership of the means of production. At the same time, in the last two decades, the pace of innovation processes has increased, new forms of organization of the labour process have appeared. In connection with Bulgaria's accession to the European Union, the Bulgarian legislation, including the labor legislation, was harmonized with the European legislation. Also as a result of new technologies (the so-called fourth industrial revolution) that lead to a fusion of the physical, digital and biological worlds, new more flexible forms of work have emerged.

All these processes necessitated changes in working time's regulation.

The only monographic work - "Regime of working hours" by Prof. Krasimira Sredkova, which has as its subject the overall regulation of working hours, is from more than 30 years ago. In more recent times, questions concerning working time as a whole are the subject of consideration only within the framework of educational courses in labour law, while scientific research focuses on a separate problem or a specific regulation of working time. The scientific and practical articles, aimed mainly at practitioners and non-specialists, also do not consider the regulation of working hours as a whole, but problems arising in the practice of applying labour regulations.

On the other hand, in judicial practice, working hours are considered mainly in connection with the resolution of labour disputes regarding the payment of labour (mainly overtime work) or in connection with contesting coercive administrative measures of the Labour Inspectorate. Many aspects of working hours remain outside the court's view.

In view of this, the dissertation is aimed at researching the regulation of working hours in the Bulgarian legislation as a whole, including that in the special normative acts, and its

development from the entry into force of the current Labor Code until now. The research aims to examine the regulation of working time in the national legislation in its entirety, tracing the interrelationships and relationships within it, as well as revealing the system and current trends in regulating working time in the Bulgarian legislation.

The topicality of the chosen topic is also determined by the great dynamics in the legal framework of the matter under consideration since 1992 and by the need for its theoretical understanding. The topic of the dissertation provides an opportunity to explore general theoretical questions about working time, while considering the nature of different types of working time, its distribution and accounting, which is of essential practical importance.

## **2. Subject of the study**

The subject of the study is the regulation of working hours in general. The object of analysis are the provisions of the Labor Code, the normative acts on its implementation and the special normative acts regulating working hours, as well as the relevant administrative and judicial practice, insofar as such is available.

The following issues are considered in the dissertation: the historical development of the working time regulation; the system of its sources at the moment, the concept of working time - as a legal institution, an element of the employment relationship and a measure of work, the types of working time - according to different criteria, the distribution and reporting of working time, the specifics of working time in home work, telework and employment through an enterprise that provides temporary work, as well as the specifics of the working time arrangements of those employed in transport – road, rail, air and water.

It should be emphasized that the thesis work does not aim at the exhaustive study of all possible legal problems caused by the regulation of working hours. Such a goal is doomed to failure.

The interrelationships of working hours with wages and length of service, with insurance rights and social assistance rights remain outside the scope of the study. To a large extent, the problems of labour discipline, as well as the responsibility (disciplinary, property and administrative) of the parties to the employment relationship in relation to working hours remain outside the subject, since the volume of the present dissertation does not allow for their in-depth consideration. The aim of the study is to pose some general theoretical questions about the regulation of working hours and to take an attitude towards the construction of a clear system in the matter under consideration.

The objectives of the dissertation are several:

1/ first of all, to analyze the content of the current legal regulation of working hours;

2/ secondly, based on the analysis of the current legal framework, to make an attempt for a general legal-theoretical understanding of working time issues, which includes the following specific tasks:

- tracking the historical development of working time regulations;
- analysis of the general concept of working time by clarifying the essence of the considered phenomenon;
- defining concepts related to working time and clarifying their nature;
- grouping of types of working time based on the content criterion based on the current regulations;
- establishing and following trends in regulation of working hours;
- identification of weaknesses in the legal framework of working hours in order to overcome them and
- the achievement of better labour law protection for workers.

### **3. Research methods**

In the dissertation, the established legal research methods are mostly used - historical and legal-dogmatic (commentary-interpretive) method. The legal-historical analysis is advocated, which supports the process of comprehensive understanding of the issues under consideration by following the development of the working time regulation until today. The dissertation also uses the comparative law method. Synthesis is used to summarize the results of the analysis and draw conclusions.

The historical method is used to trace the development of the legal institute working hours until today. Following the development of the institute, working hours are emphasized on its regulation in the Bulgarian legislation. Main attention is paid to the changes in the regulation of working hours from 1992 to the present. The reasons for each and every amendment to the regulation in this period were sought by presenting the reasons for the draft amendments and additions to the relevant normative acts, as well as the opinions expressed during the debates in connection with the amendments, which are reflected in the transcripts of the meetings of the Parliament and the Social Affairs Committee. Legal-historical analysis has also been used to reveal trends in working time regulations.

The comparative legal method is used in the dissertation in order to outline the specifics of the working time regulation in the Bulgarian legislation. Since working time is an institution of labour law, which is closely related and strongly influenced by the peculiarities of the national



economy, the legislations of countries with similar political and economic development were taken for comparison - the Czech Republic, Slovakia, Poland, Hungary, Lithuania, Latvia and Estonia. The choice of these countries for comparison was produced by the relatively high degree of codification of their labour legislation and the factors that influenced its development. All of them to develop their own national labour legislation under the influence of ILO acts. For a considerable period of time, all these countries had a planned economy and their labour legislation was influenced by Russian labour law doctrine. Like Bulgaria, they are going through a transformation from a planned economy to a market economy and through a process of harmonization of domestic legislation with Community law as a stage of their entry into the European Union.

The historical and comparative-legal methods create prerequisites for using the fullest volume of the third specific method - the dogmatic one, which is fundamental to the study. Through the dogmatic commentary-interpretive method, an opportunity has been provided to cover the regulation of working hours in our national legislation in the largest volume. By means of this method, the meaning of the legal norms regulating the working hours was clarified in accordance with their place in the normative act. It allows the essence of working time to be revealed, its role in the employment relationship. The method allows the types of working time to be distinguished on the basis of its regulation, as well as to outline the specifics of working time for home work, remote work, the differences, through a temporary work enterprise and for those employed in different types of transport.

The complex nature of the object of the study necessitates the combination of the dogmatic method with the comparative-legal and historical method, as they cannot be limited only to a specific part of the study. Although the historical method is used as the main one in the first chapter of the dissertation, the three methods are applied in combination to the extent necessary for the research in the logically necessary place and in the remaining parts.

In support of the conclusions made in the thesis and advocated these, the results of representative studies of the World Health Organization, the International Labour Organization, the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the national study of working conditions from 2012 are also used.

The results of the analysis are summarized by the synthesis. The synthesis provides an opportunity to clearly outline the trends in the development of the working time regulation in Bulgarian legislation, as well as the general proposals for improving the regulatory framework.

#### **4. Scientific novelty of study**

The presented dissertation contains the following more important scientific contributions:

1. For the first time in thirty years, issues related to working hours are being considered and clarified comprehensively and on a monographic level.

2. Current sources of working time regulations - international and domestic, including special ones - have been studied. In this regard, a critical analysis was made of the way of transposition of the acts of secondary law of the European Union into the internal normative acts. The main types of non-state sources of working time regulation, their location and the range of issues related to working time that may be subject to this type of sources are defined. Based on the research of the sources, the system of the working time regulation in the current national legislation has been revealed.

3. An in-depth analysis of the concept of working time and, in particular, of working time as part of the contractual content of the individual employment relationship is proposed. In this regard, the existing definitions of working time in the current national legislation have been examined. The need for a new definition of working time is argued and a proposal for one is made.

4. The dissertation proposes an up-to-date classification of working time by types based on the current legal framework. In the analysis of the types of working time, the role and relationship of working time with the provision of health and safety at work as part of decent working conditions was investigated.

5. Proposed detailed analysis of the arrangement of the summary calculation of working time. Based on the analysis, the order and method of determining the due rate of work in this type of reporting of working hours have been clarified.

6. The specifics of working hours for home work, remote work and employment through an enterprise that provides temporary work and for workers and employees in transport are highlighted, as well as the problems in the regulation of working hours for the specified forms of labor organization and in the transport industry.

7. The terminology used in the special normative acts in relation to working hours has been studied, and the specific terms and concepts used by the special normative acts in the regulation of the transport working hours have been revealed. The terms used by the special legal acts have been analysed through the lens of the concepts of the generally applicable working time regulations, thereby revealing their essence and justifying the need to unify the terminology used in the special and generally applicable legal acts.

8. Based on the detailed analysis of the regulation of working hours in the general and special normative acts and its development, the current trends in regulation of working hours in the national Bulgarian legislation have been identified.

## **5. Practical importance of study**

The questions examined in the study have, in addition to theoretical importance for understanding working time and its regulation in the current national legislation, and practical value. The proposed conclusions can serve to improve the legal regulation of working hours. At the same time, the legal framework systematized and analysed in the research and the proposals made on this basis for solving real or possible problems in connection with the studied phenomena, could serve both legal practitioners and law students, as well as management specialists of human resources and all those who show an interest in the issues under consideration.

A number of proposals are being made to supplement and improve the legislation, which, if adopted, will lead to the clear, precise and uncontroversial regulation of the legal regime of working hours. Proposals *de lege ferenda* can be divided into three categories:

The first category of proposals are those for filling gaps of structural importance, which have the task of giving a complete character to the legal regime, e.g. explicitly defining the duration of normal and reduced working hours (day and night) as full, creating a legal presumption of full-time work in cases where part-time work has not been expressly agreed upon between the parties to an employment relationship, explicitly introducing requirement to keep records of time worked in all cases and for their storage, etc.

The second category includes proposals that aim to remove the existing ambiguities and inconsistencies in the legal regime of working time, so as to limit the possibility of divergent interpretation and application. The proposals made are aimed at providing a basis for the precise application of the regulatory requirements (e.g. refining the definition of working time, with working time being linked to the performance of the legally assigned work and to the obligation of the worker or employee to be at his designated workplace in willingness to carry out the legally assigned work; with the unification of the terminology used in the special acts with that of generally applicable ones to the greatest extent possible; repeal of provisions that have no practical meaning or duplicate already existing regulations - such as the explicit requirement for employment of night workers whose health is damaged by this type of work, excluded from the general obligation of employment, when the working conditions or the specifics of the work performed are contraindicated for the worker's or employee's health, etc.).

The third category includes proposals aimed at overcoming the established negative trends in the legal regime of working hours and providing better labour law protection for employees (e.g. eliminating the possibility of increasing the duration of overtime labour through the collective labour agreement, narrowing the possibilities for legal overtime, eliminating the possibility of establishing a different length of working time by a by-law, etc.).

## **6. Scope and structure of the dissertation**

The dissertation is a 246-page independent text (including content and abbreviations used), a list of the literature used in its development and a declaration of originality of the work.

276 footnotes are made in the text.

Structurally, the study consists of an introduction, five chapters and a conclusion. Chapters are divided into paragraphs containing related but thematically distinct headings numbered in Roman numerals and subheadings indicated in Arabic numerals. The conclusion is divided into two paragraphs - conclusions and proposals for the development and improvement of working hours.

## **II. CONTENTS OF THE DISSERTATION**

### **Introduction**

The introduction generally outlines the meaning and role of working time as an institution and category of labor law.

The relationship between the dynamism in working time and the development of the economy and civil society is indicated. In view of this, the need for an in-depth study of the working time system as a whole is justified, conditioned by the socio-political changes that have occurred, the new forms of work organization that have appeared, the related changes in the legal regime of working time and the lack of scientific research with such scope since the beginning of said profound changes.

Based on these considerations, the subject of the dissertation is briefly outlined in the introduction - the regulation of working hours in Bulgarian legislation as a whole, including that in the special normative acts, and its development since 1987. The basic task of the research is also indicated, as well as the specific tasks to which the dissertation work is directed. The framework of the research is indicated, namely the provisions of the Labor Code, the normative acts on its implementation and the special normative acts regulating working hours, with the aspiration to pose some general theoretical questions of the working time regulation and to take an attitude in towards the construction of a clearer system in the matter under consideration.

In the introduction, the scientific novelty and the significance of the study are substantiated, and at the end, the research methods used in the dissertation are indicated - the normative, legal-dogmatic and historical, as well as, if necessary, the comparative law method. In connection with the use of the latter, considerations are presented for the selection of the countries whose working time regulations in labor legislation were used for comparison.

## **Chapter I. Historical development and sources of working time regulations**

The first paragraph of the first chapter of the dissertation is devoted to the historical development of working time regulations. At the beginning of §1, the initial development of the legal regulation of working time on a global scale is briefly traced, emphasizing the first steps in this direction in England and France.

The research then focuses on the historical development of the legal regime of working time in Bulgaria.

The historical situation in which working hours were for the first time subject to legislation, namely in the Civil Service Act of 1882, is presented, and the normative decisions on working hours therein are briefly discussed. After that, the development of the actual regulation of working hours in Bulgaria is followed. It is stated that the legal regulation of working time in Bulgaria follows the general trend in industrially developed countries - that the regulation of working time is initially aimed at limiting its duration for the vulnerable categories of workers - women and children. In this connection, the Female and Child Labour in Industrial Undertakings Act 1905 and the legal regime of working hours established therein are examined. It is explicitly stated that with this law enterprise in the Bulgarian national legislation the working day is perceived as a measure of working time.

Next, the Labour Hygiene and Safety Act of 1917 is examined as the next stage in the development of working time regulations in Bulgarian legislation. With this law, the protection of labour is extended not only to women and children in industrial enterprises, but also to all craft, trade, construction, transport establishments and enterprises using hired labour. In this law, for the first time, the approach that is also applied in the current Bulgarian legislation when establishing reduced working hours is adopted. The time with a shorter duration for the categories of workers enjoying special protection - women and children - should be regulated in the law itself, and the reduction of working hours in relation to working conditions - by a special normative act.

The third stage in the development of the national regulation of working hours was the issuance of Decree No. 24 of 1919 on the eight-hour working day, which further developed the ideas of reduced working hours and overtime, detailed the regulation of night work and further limited it the length of the working day for minors. Decree No. 24, for the first time, explicitly provides that the distribution of working time shall be regulated by internal regulations in the enterprise, and they must not contradict the normative acts. With the Ordinance-Law on the employment contract of 1936, the regulation on the internal labor order is established as a non-state source of labor law, including regarding the regulation of working hours. The Ordinance-Law for

the first time treats working time as an element of the individual employment relationship and provides a definition of overtime work and rules for its application.

As the next fourth stage in the development of the legal regime of working time in Bulgaria, the Constitution of the People's Republic of Bulgaria from 1947, with which the limitation of the duration of working time was introduced as the main guarantee of the right to rest, and the Labour Code from 1951 were examined year, with which Bulgarian labour law moves to a new level - codification. At this stage, the long-term trend of decreasing working hours in Bulgaria is emerging.

The Labour Code of 1951, for the first time, creates a uniform legal regime for all workers and allows deviations from the regime established by it only in cases expressly provided for by subordinate legislation. In accordance with the principles of a centralized planned economy, it imposes a centralized and fixed regulation of working hours.

The Labour Code of 1951 reinforced the imperative method of regulating working hours, allowing only the beginning and end of working hours to be defined in the internal labour regulations. The normal length of the working day established in 1919 - 8 hours - is confirmed. A differentiated approach is adopted regarding the duration of working hours according to the nature of the work and the period of the day during which the work is performed, determining the time interval in which working hours are considered daily. Reduced working hours and irregular working hours are regulated.

The study then focuses on the current Labour Code. When it was adopted, it was distinguished by a very high degree of codification of working hours. In the field of working hours, the regulation is detailed with a generally applicable secondary legal act - the Ordinance on working hours, breaks and vacations, preserving the current special regulation of specific rules for the distribution and reporting of working hours in transport, communications and health care.

Further, the study focuses on the main changes in the working time regime from 1992 to today. The changes regarding working hours made in 1992 in the Labour Code in connection with the transition to a market economy and free competition and their consequences are examined in detail. The changes in the Labour Code are fundamental. Labour relations are adapting to the new economic system. They are liberalized by reducing centralist and imperative regulation and increasing the dispositive principle. The length of working hours in the five-day working week is reduced to 40 hours. The field of application of the cumulative calculation of working hours is expanded, and it becomes permissible for the categories of workers and employees for whom reduced working hours have been established. At the same time, the established minimum and maximum weekly duration of reduced working hours has been abolished.

With regard to overtime work, the range of exceptions in which this type of work is admissible has been expanded, as in item 2 of paragraph 1 of Art. 144 of the Labour Code, the possibility of overtime work was created not only to combat and prevent natural and public disasters and dangers, but also to eliminate their immediate consequences. On the other hand, the duration of permissible overtime in the calendar year has been increased from 120 to 150 hours.

With the amendment of the Labour Code in 1992, the rules on the Internal labour order was given the character of an act, for the issuance of which the employer has an independent judgment, and this internal act acquired a dispositive character, while at the same time preserving the imperative obligation to distribute working time to be performed in it. This inconsistency of the provisions of Art. 181, para. 1 and Art. 139, para. 1 of the Labour Code led to a number of negative consequences subsequently. First of all, it brought uncertainty to the relations between the parties to the employment relationship. Secondly, the lack of internal labour rules issued by the employer made it almost impossible to control compliance with the labour legislation in the part concerning working hours, and almost unprovable the imposition of overtime work in violation of the ban, and hence the failure to pay it with the legally established remuneration.

In the amendments to the Labour Code of 1992, the tradition of regulating some specific issues and deviations from the general regime established by the code with secondary legal acts was preserved. These are reduced working hours, on-call duty and available time. At the same time, the special regulation of working hours in some economic activities - especially in transport - was preserved.

The most significant changes in the working time regulations are analysed - those from 2001, 2004, 2006, 2008, 2009 and after 2012.

In 2001, the possibility of working in a six-day working week was finally abolished. The new art. 136a in the Labour Code was created., which abolished the almost fifty-year-old absolute ban on extending working hours. Also, in 2001, the restrictions on the introduction of cumulative calculation of working hours were abolished, thus increasing the freedom of the employer in the organization of work in the enterprise.

In 2004, with the amendment of the first paragraph of Art. 66 of the Labour Code working hours became part of the minimum necessary content of the employment contract.

With the 2006 amendment to the Labour Code, restrictions were placed on the total length of working hours when performing additional work. It is also possible for the employer to unilaterally introduce part-time work as a measure to preserve the employment of employees when the volume of work in the enterprise is reduced. The regulation of the irregular working day is detailed and distinguished as an independent normative text. As an independent text, the specific

rules for performing night work were also established. Also, the cumulative working time calculation period was increased from 4 to 6 months. But the most significant change is that for the first time in our national legislation, a legal definition of the term "working time" has been given in Item 11 of §1 of the Additional Provisions of the Labour Code.

With these changes, an opportunity was created for the Council of Ministers to establish a different duration of daily, weekly or monthly working hours, inter-day and weekly rest, breaks during the working day and night work for workers and employees who perform work of a specific nature and/ or labour organization (Art. 154a of the Labour Code). This provision strengthened the tendency to deviate from the working time regime established by the Labour Code with special normative acts, and that of a lower rank. Thus, the level of labour protection was reduced.

With the amendment in 2008 of Art. 181, para. 1 of the Labour Code of the rules of the internal labor order was again given the mandatory character of an internal act of the employer - a non-state source of regulation of working hours. The change brought the much-needed stability and clarity between the parties to the employment relationship regarding the beginning and end of working hours and its duration and represents a return to a legislative decision of the Bulgarian labour legislation, already established with the Ordinance - Law on the Employment Contract of 1936.

Since 2009, a process of enrichment and detailing of the bylaws regulating working hours has begun. The Ordinance on working hours, breaks and vacations was supplemented with new texts.

After 2012, changes to labour legislation in the field of working hours are not so significant. They are primarily related to the creation of regulations for new forms of employment (temporary employment companies, remote work, home work), filling gaps in the already existing regulations, as well as transposing new acts of European legislation.

The historical review of the legal regime of working time in our national legislation and the detailed analysis of the changes made in the regulation of working time serves as a basis for deriving the main trends in the legal regulation of working time in recent years in Bulgaria later in the study.

Paragraph 2 examines the sources of working time regulation in the current Bulgarian legislation. At the beginning of the paragraph, a description of the sources of working time regulation is given. The sources of legal regulation are examined in view of the legal order to which they belong.

First, the international sources were examined - those with direct legal effect, such as those ratified in accordance with Art. 5, para. 4 of the Constitution of the Republic of Bulgaria



international treaties and those with indirect effect, such as directives from the law of the European Union. The international acts and acts of EU Community law reflected in the domestic national regulation of working time and the issues on which they focus are explicitly indicated. Special attention is paid to the conventions of the International Labour Organization regarding working time, the European Social Charter, the Charter of Fundamental Rights of the European Union and the directives transposed into domestic national legislation regarding the legal regime of working time.

Secondly, the paragraph examines the system of internal legal sources according to their traditional division. In this regard, the possibility created by a by-law to establish a different duration of working hours, breaks and night work than the one established by law has been subjected to a critical analysis. An analysis of the ratio of working time regulations in the Labour Code and special laws was also carried out.

In addition to the state sources of regulation, the non-state sources of regulation of working hours are also examined - the rules for the internal work order and the collective labour agreement. In this regard, the scope of action against the persons of the relevant non-state source was investigated and an answer was sought to the question of which aspects of working time can be subject to regulation through the relevant non-state source. In connection with this, the created possibility to increase the duration of the period of summation of working time and the maximum permissible duration of overtime work has been critically analysed. As a result of the analysis, we come to the conclusion that these two possibilities are in contradiction with the very nature and role of the collective labour agreement - providing a higher degree of protection of hired labour and ensuring better working conditions. An analysis was also made of the possibility allowed in the legal doctrine to limit the duration of full-time work through collective bargaining. Based on the study of the legal framework, the opinion is argued that a normal maximum length of the working day and the working week, other than that provided for in a legal norm, cannot be established by the will of the parties to the employment relationship and it cannot be the subject of negotiation between them.

## **Chapter II. Concept of working hours**

The chapter is dedicated to clarifying the meaning of the concept of working time.

In paragraph 1, working time is considered as an institution of labour law. The features of working time as a legal institution are outlined, arguing that working time is no longer an institution of labour law as a branch, but also of administrative law, but this does not change its essence.

Attention has been drawn to the exceptional dynamics in the working time regulation in recent years, the result of two universal trends in the development of labour law - flexibilization of the regulation and the so-called "negotiation" of labour law. The manifestations of these two tendencies in the regulation of working hours have been investigated. An answer was sought on the limits of increasing the flexibility of the arrangement and of extending the contractual principle in relation to working hours. In this connection, the question of the method of working time regulation was investigated, to find the optimal balance between the centralist state, collective-contractual, and individual-contractual regulation of working time. It is concluded that the right to decent and fair working conditions determines the limit of possible flexibility of the legal framework, while at the same time delineating the limit of the freedom of negotiation that the parties to the labour relations can have. The nature of working time as a measure of work and its important role in ensuring decent and fair working conditions give this institute the role of a major mechanism for ensuring such working conditions. From this derives the predominantly imperative way of its regulation. The parties to the employment relationship have the opportunity to adapt the working hours to their interests within the limits established by the legal norm.

The types of legal norms of the legal institute working hours were examined, and the place and role of the procedural norms in the institute were examined. Procedural norms establish the procedure for adopting decisions related to the implementation of labour rights and obligations. Since 2000, there has been a tendency to increase the number of procedural norms in the regulation of working hours. This type of norms is mainly aimed at regulating the order of decision-making regarding the organization of working time and its reporting. With procedural norms, the legislator brings transparency and predictability to the decision-making process regarding the organization of working time and achieves a balance between the interests of the employer and employees in the field of working time. Procedural norms for making decisions on the organization of working hours also help to effectively control compliance with labour legislation. Such procedural norms are, for example, the provisions governing the procedure for establishing an irregular working day, for the procedure for carrying out the distribution of working time. Since the distribution of working time according to the Labour Code should be carried out in the rules for the internal work order, which is an internal act of the employer, the procedural norms for the order for issuing internal acts by the employer under Art. 37 of the Labour Code. A significant number of procedural norms are contained in the Ordinance on working hours, breaks and vacations - for example, in Art. 7, ex. second OWTBV on the order of withdrawal of written consent for night work from mothers with children up to 6 years of age, from mothers who take care of children with disabilities regardless of their age, and from employed workers and employees; in art. 8 - for the procedure for extending

working hours, in Art. 9 - on the procedure for unilateral introduction by the employer of part-time employment, in art. 9a - for the procedure for applying the introduced summed calculation of working hours, in Art. 15 and Art. 18 OWTBV - on the procedure for placing and reporting overtime work.

Emphasis is also placed on the presumptions included in the legal institute. In this regard, the presumption under Art. 138, para. 4 of the Labour Code and the related coercive administrative measure under Art. 404, para. 1, item 9 of the Labour Code. The opinion has been advocated and argued that both the presumption and the coercive administrative measure are necessary, but both need amendment to eliminate their shortcomings.

The text of Art. 138, para. 4 of the Labour Code needs corrective interpretation. According to the current version of the text, the employment contract "is considered to be concluded for work under normal working hours", without taking into account those working under reduced working hours. In fact, in this case, full duration of working hours should be understood, regardless of whether it is normal or reduced.

The text of Art. 404, para. 1, item 9 of the Labour Code empowers the control authorities to issue a mandatory prescription for amending the employment contract for part-time work into one for normal working hours, but by virtue of the presumption of Art. 138, para. 4 of the Labour Code the employment contract is considered to be concluded for full-time work. Therefore, the compulsory administrative measure under Art. 404, para. 1, item 6 of the Labour Code seems empty of content - there is nothing to amend. The mandatory prescription under Art. 404, para. 1, item 9 of the Labour Code in its current version could make sense if it is assumed that it refers to the employment contract document, i.e. the material medium in which the will of the parties to the employment relationship is established.

On the other hand, the compulsory administrative measure under Art. 404, para. 1, item 9 of the Labour Code in its current version cannot effectively remove all the adverse consequences of the illegal actions of the parties to the employment relationship, as it does not clearly indicate that the amendment of the employment contract must necessarily affect the amount of the basic remuneration. Usually, its amount specified in the employment contract is consistent with the amount of part-time work agreed upon in it. As a result, although by virtue of the provision of Art. 138, para. 4 of the Labour Code working hours are to be considered full time, the remuneration due as agreed in the employment contract is in the amount for part-time work. Thus, in the cases of the so-called "payment in an envelope" or "black cash", that part of the labour remuneration, paid above the agreed and not reflected in any way in documents, will not be "cleared" by applying the presumption under Art. 138, para. 4 of the Labour Code.

In §2, working time is examined as an element of the employment relationship. Working time is considered as part of the legal content of the employment relationship, as a complex of rights and obligations of the parties to the individual employment relationship. The essence of the obligations of the parties to the employment relationship in relation to working hours has been revealed. The working time is defined as an immanent sign of the employment nature of a legal relationship.

Working hours have also been studied as an element of the contractual content of the employment relationship. The opinions in the legal doctrine regarding working time as an element of the content of the employment contract are presented. The thesis is advocated that the working time is part of the non-essential, necessary contractual content of the individual employment relationship. Based on empirical experience, the view is supported that the absence of a stipulation in the employment contract about the duration of the working day or week does not in practice entail the invalidity of the employment contract itself. The absence of an express stipulation of such elements in the employment contract does not prevent the emergence of the individual employment relationship.

The limits of the parties' freedom of agreement in the individual employment relationship with regard to working hours have been investigated. It is concluded that whether the parties to the individual employment contract agree on full-time or part-time work determines the limits of their freedom to negotiate. When the parties agree on full-time working hours, they are not entitled to agree on its duration. It also substantiates the opinion that the distribution of working time cannot and should not be "removed" from the necessary content of the employment contract in all cases.

According to Art. 139, para. 1 of the Labour Code, the distribution of working hours is carried out in the regulations for the internal labour order. Given this, if the distribution of working time is not agreed upon in the employment contract, it must be done in the internal labour regulations. This, in turn, will make it necessary to include in the regulations for the internal work order of the employer, where additional work is performed, express provisions regarding the beginning and end of the working hours of those employed under Art. 111 of the Labour Code for each specific case separately according to the distribution of working time according to their main employment relationship and the agreed duration of working time under the relevant contract for additional work. This will represent an additional burden for employers who would employ part-time workers in administering their employment relationships.

On the other hand, the Labour Code in art. 114 provides for an employment contract for work on certain days of the month, which in itself constitutes part-time work. This type of employment contract implies that the working time under it is less than a full working month, i.e.

the worker or employee does not work during all the working days of the month. The nature of the working time as a measure of the amount of work due and the obligations of the worker and the employee during the working time under Art. 126, para. 1, items 1 and 3 of the Labour Code require that when concluding this type of employment contract, the parties to it agree on the distribution of working time in the month, determining which days of the month the worker or employee will work. Currently, the current labour legislation does not contain a provision to replace the will of the parties in the absence of a stipulation on the distribution of working days in the month when concluding a contract under Art. 114 of the Labour Code. The distribution of working time in this employment contract acquires special importance, since without its negotiation, the amount of work owed by the worker and the employee cannot be determined at all. Thus, the distribution of working time in the employment contract under Art. 114 of the Labour Code becomes a distinctive feature of the nature of the work on it, and the lack of an agreement on it - an obstacle to its exact implementation.

Also, part-time work has a social function. Part-time work may be desired by the worker and the employee in order to provide more time for the performance of other important social activities. With the removal of the requirement for negotiation between the parties to the employment relationship on the distribution of part-time work in the employment contract, the worker or employee will depend entirely on the will of the employer regarding the distribution of working time and the role of part-time work as an opportunity to combine professional with family life will be completely lost.

In paragraph 3, working time is examined as a measure of labour, and its characteristics in this aspect are examined. The working time is examined as a measure of the work owed by the worker or employee and as a measure of the work that the employer must provide, and the characteristics of legal liability in case of failure to provide the agreed duration of work are derived.

In the fourth paragraph, on the basis of the working time regulation, its purpose is deduced, emphasizing the inclusion in the working time of the periods during which the worker or employee has an obligation to be available to the employer or does not actively provide his work. The characteristics of these periods have been studied based on the current regulations. On the basis of the established characteristics, a distinction is made between the actual time available, which is not included in working time, and the periods during which the worker or employee does not actively provide his workforce and are included in working time. Based on the analysis of the characteristics of the behaviour that the legal framework requires from the worker during the periods legally included in the working time, the conclusion is argued that in all cases when available time is

included within the working time, it is a period during which the worker or employee is at the workplace.

According to § 1, item 11 of Additional Provisions of the Labour Code working time is the time in which the worker or employee performs the work "for which he agreed". The legal definition given in this way takes into account the contractual basis for the creation of the employment relationship, but does not take into account the other two grounds - selection and competition, where the nature of the work is not negotiated. The legislator did not include working hours in the elements of the mandatory minimum content of the agreement under Art. 107 of the Labour Code, in which additional conditions are defined when the employment relationship arises from a competition or selection. Therefore, in these cases, working hours may simply not be determined. At the same time, for the worker or employee hired on the basis of a competition or selection, pursuant to Art. 126, items 1 and 3 of the Labour Code, the obligations to observe and compact the working hours arise. When the employment relationship arises from a competition in the hypothesis of Art. 61, para. 2 of the Labour Code - the competition is held by a higher authority, and the winner of the competition is charged with exercising the powers of an employer, the question arises as to who determines the working hours for such workers and employees. In practice, in such cases there is an ambiguity regarding the beginning and end of the working day, its duration.

Also, the legal definition of working hours does not take into account that the worker or employee can legally perform work other than the agreed work - Art. 120 of the Labour Code. In these cases, with a strict application of the definition of working hours, the performance of other work outside of the agreed upon would not be recognized as having been performed during working hours.

The definition is not in sync with the text of Art. 126, item 3 of the Labour Code, which obliges the worker or employee to use the working time for the performance of any "assigned" work, and not only for the agreed upon.

Based on the analysis of the purpose of working time, a proposal was made to refine the legal definition of working time given in §1, item 11 of the Additional Provisions of the Labour Code.

### **Chapter III. Types of working hours**

In the second chapter of the dissertation work, based on the current regulations, a classification of working hours is made according to various criteria.

In §1, the types of working time are distinguished according to their duration - full-time and part-time.

In relation to full-time work, it is emphasized that the Labour Code until 2006 did not deal with the term "full-time". The paragraph discusses the characteristic features of full-time employment. The conclusion is reached that the lack of an explicit definition in the Labour Code of the duration of normal and reduced working hours as full is at the root of the problem with the wording of Art. 138, para. 4 of the Labour Code and the difficulties in applying the coercive administrative measure under Art. 404, para. 1, item 9 of the Labour Code. In this regard, a proposal is made in Art. 136, para. 1 and 3, Art. 137, Art. 140, para. 1 and Art. 305, para. 5 of the Labour Code to explicitly indicate that the duration of working hours regulated by these texts is full.

The two subtypes of full-time working hours - normal and reduced - were analysed. With regard to the full normal working time, a conclusion is argued that it is always only of a duration established by law. First, Art. 138, para. 1 of the Labour Code defines part-time work as work for part of the statutory working time. According to Art. 355, para. 2 of the Labour Code for one day of work experience is recognized as the time during which the worker or employee worked at least half of the legally established working hours for the day, and according to Art. 9, para. 1, item 1 of Social Security Code for insurance experience, the time during which the workers and employees worked at the full statutory working time is taken into account; when the person worked part-time, the insurance experience is taken into account in proportion to the legally established working hours. All the legal norms mentioned use the expression "statutory working hours". Therefore, the establishment of a shorter duration of normal working hours by a collective labour agreement will lead to part-time work and a reduction in the insurance length of service for employees for whom the relevant collective labour agreement will regulate the duration of working hours.

Second, the collective labour agreement cannot contain clauses that are less favourable to workers than those established by law. Negotiating in the collective labour agreement a shorter duration of the full normal working time will lead to a reduction of the insurance length of service and hence to a less favourable position of the workers in terms of their long-term social insurance. Thus, in fact, the clause in the collective labour agreement, which reduces the duration of the full normal working time, although at first sight it is more favourable in terms of working hours, appears to be less favourable in terms of the workers' insurance rights and therefore contradicts Art. 50, para. 2 of the Labour Code.

Thirdly, employees have the right to reduced working hours for the days on which they carry out work expressly determined by law for no less than half of the normal duration of working hours established by the Labour Code. If it is accepted that it is possible to establish a shorter

duration of normal working hours with the collective labour agreement, a situation can be reached where those working under normal working conditions have full working hours with a shorter duration than workers and employees for whom the statutory reduced full-time working hours have been established, or in other words to render meaningless the very purpose of reduced hours as an element of the protection of the health and life of workers from the risks of the working environment.

From the above, it is necessary to conclude that the reduction of the duration of the full normal working time by means of the collective labour agreement is not possible.

In connection with reduced working hours, the grounds and procedure for establishing it are analysed in detail, with special attention being paid to its role as a measure to protect the health and life of workers from workplace risks that cannot be eliminated or minimized. The working conditions that are the basis for establishing reduced working hours are those specific conditions and risks to life and health at work that cannot be removed or reduced, regardless of the measures taken, but the reduction of the duration of working hours leads to limiting risks to the health of workers. These are conditions where:

- there are factors harmful to health and safety in the work environment.
- these factors create an occupational risk for the worker or employee.
- occupational risk cannot be eliminated or minimized through occupational risk prevention measures in compliance with the principles of Art. 4, para. 3 of Law on health and safety at work.

All of the above defines reduced working hours as the last resort measure for the prevention of occupational risk.

It is concluded that the establishment of reduced working hours as a measure to prevent occupational risk is a successive factual composition, the final element of which is the order of the employer to determine the employees who have the right to reduced working hours. The legislator did not give the parties to the employment relationship the right to discretion regarding the works where the occupational risk cannot be eliminated through measures for its prevention without establishing reduced working hours. This right is reserved for the state. The works for which reduced working hours are established, as well as their duration, are determined centrally and imperatively by a by-law. In addition to the work performed by workers and employees must be specified in the normative act, the occupational risk must be reflected and assessed in the risk assessment for the relevant activity or workplace. In the risk assessment, it must be established that all possible applicable collective and individual measures are provided to protect the health and safety of workers, but the occupational risk cannot be completely eliminated. The employer must



hold consultations with the representatives of the trade union organizations and with the representatives of the workers and employees under Art. 7, para. 2 of the Labour Code, with the occupational medicine service and with the committee/group on conditions in the enterprise. After conducting consultations, the employer must determine by means of an act - an order the employees who have the right to reduced working hours.

Without the issuance of this order, the reduced working hours cannot be applied to the specific workers and employees, as it represents objectification in the legal world of the implementation of a measure to reduce, limit and control the risk in the workplace. The order is based on the conclusion, based on the risk assessment, that work is carried out at a certain workplace in the enterprise, for which reduced working hours are legally established, not less than 4 hours per day or not less than 20 hours per week.

In relation to part-time working hours, a critical analysis of the employer's explicitly stated obligations for non-discrimination of part-time workers has been proposed, reaching the conclusion that a significant part of these normative texts are inconsistent with the rest of the normative provisions.

On the basis of the current regulation, the forms of part-time work are defined - part-time work day, part-time work week and part-time work month. In connection with the last form, a critical analysis was made of the special reason for terminating the employment contract for work during certain days of the month.

Part-time work is part-time work within the working day. In this form of part-time work, the worker or employee works for a shorter duration of the working day than is legally established for the work they perform. Our legislation does not set a minimum lower limit for the duration of the part-time working day in cases where it is agreed between the parties to the employment relationship. In part-time work, the total length of the working week in hours is also shorter, but the working week itself can be five days, but it can also be part-time.

A part-time work week is work with a shorter duration of working hours within the work week. The part-time working week allows different forms of distribution of working time, for example, working only on some days of it for full-time work, or combining a shorter duration on some working days with full time on others, or working only on some days of the week for part-time work working day.

The part-time work month is also a possible form of part-time work. This is justified by the provision of Art. 114 of the Labour Code, which regulates the employment contract for work on certain days of the month. An incomplete working month implies work during a part of the working days (from the internal rules or according to the calendar) of the month, while the working day or

the working week can be of full duration. How the working time will be distributed within the limits of the working month is a matter of negotiation between the parties.

In the employment contract under Art. 114 of the Labour Code issues cause the application of the specific ground for termination of the employment contract for additional work under Art. 334, para. 1 of the Labour Code. In the text of Art. 334, para. 1 of the Labour Code in parentheses by listing the texts of the code regulating the imposition of additional work, an explanation is given of the employment contracts to which the ground for termination of the employment relationship is specifically applied. Art. is also specified in this enumeration. 114, para. 1 of the Labour Code as a basis for concluding an employment contract for additional work. But in the first paragraph of Art. 114, para. 1 of the Labour Code, the possibility of concluding an employment contract for certain days of the month is settled, without, however, specifying any sign that could be judged as a contract for additional work. Such a sign is contained in the second paragraph of Art. 114 of the Labour Code. This provision regulates the possibility of concluding a contract for certain days of the month with the same employer to perform work that is not within the scope of the worker's or employee's work duties, outside of the established working hours. The provision of Art. 114, para. 2 would make sense only if the code contained norms that would be an obstacle to performing additional work under a work contract on certain days of the month with the same employer, but this is not the case. If it is assumed that the contract under Art. 114 of the Labour Code is a special type of contract only for additional work, then the second paragraph of this text of the code becomes meaningless, since additional work with the same employer is regulated in Art. 110 of the Labour Code. In view of this, from the explicit arrangement of the possibility to conclude an employment contract on certain days of the month for performing additional work with the same employer, it can be concluded that this type of contract may be the basis for the creation of a basic employment relationship. In practice, it is actually used as a basis for the emergence of a basic employment relationship in the sense of §1, item 12 of the Additional Provisions of the Labour Code.

On the other hand, the current labour legislation does not contain any obstacles in the case of part-time work under a basic employment relationship, the distribution of working time is carried out by determining specific days of the month during which the worker or employee must work, for example three consecutive weekdays from the first to the tenth of the month without the parties referring to the provision of art. 114, para. 1 of the Labour Code.

Given the above, if the provision of Art. 334, para. 1 of the Labour Code is interpreted according to the letter of the law, it can lead to the absurd conclusion that the specific ground under Art. 334, para. 1 of the Labour Code could be applied whenever an employment contract is

concluded on the basis of Art. 114, para. 1 of the Labour Code, regardless of whether it is for additional work or is basic, but it would not apply if the contract was concluded only on the basis of Art. 138, para. 1 of the Labour Code. Precisely to avoid such an interpretation of the provision of Art. 334, para. 1 of the Labour Code and its unlawful application in relation to employment contracts for work on certain days of the month, which are not for additional work, it is necessary to amend the first paragraph of Art. 334, para. 1 of the Labour Code, deleting the enumeration in parentheses of the grounds for additional work.

It should be noted that contracts for additional work are mainly for part-time work. Given the provision of Art. 113, para. 6 of the Labour Code only in one case the contract for additional work can be for full-time work, namely when the worker or employee under the main employment relationship works part-time with a duration of no more than half of the statutory working time.

The differences between agreed and unilaterally established part-time work by the employer, as well as between the two hypotheses of unilateral introduction of part-time work by the employer, are derived.

The created opportunity to establish part-time work aims to reduce the economic burden for the employer by reducing the volume of work, to give an opportunity to overcome the unfavourable economic situation and not to immediately lead to the release of workers. Accordingly, the grounds for unilateral establishment of part-time work under Art. 138a, para. 1 of the Labour Code has the same content as the grounds for unilateral termination by the employer of the employment relationship under Art. 328, paragraph 1, item 3 of the Labour Code – decreased volume of turnover, decrease in passenger flow, etc. According to Art. 138a, para. 1, it is permissible to establish part-time work both for all workers and employees in the enterprise, and only for a separate unit. This possibility necessitates the conclusion that the reduction of the volume of work must be related to the work functions of the employees for whom reduced working hours are introduced. The reduction in workload must be real and not insignificant. Otherwise, the unilateral establishment of part-time work will have no basis.

In 2020, another reason for the unilateral establishment of part-time work by the employer is foreseen - Art. 138a, para. 2 of the Labour Code. The employer may establish part-time work for the entire period of a declared state of emergency or a declared emergency epidemic situation or for part of this period. The part-time work under Art. 138a, para. 2 is one of the special measures that employers can take to limit the gathering of a large number of people in one place during a declared state of emergency and an extraordinary epidemic situation. The reason for the introduction of part-time working hours is the declaration of a state of emergency or an extraordinary epidemic situation according to the prescribed normative order.

The procedure for establishing part-time employment is significantly different in the two cases provided for by the Labour Code. When part-time work is established due to a reduction in the volume of work, the employer should agree in advance with the representatives of the trade union organizations and the representatives of the workers and employees under Art. 7, para. 2 of the Labour Code. The wording of Art. 138a, para. 1 of the Labour Code requires approval of the introduction of part-time work. Therefore, the wording of Art. 138a, para. 1 implies obtaining the consent of the representatives of the trade union organizations and the representatives of the workers and employees. Moreover, the introduction of part-time work must be agreed by both the representatives of the workers and the representatives of the trade union organizations. Neither the Labour Code nor the Ordinance on work time, breaks and vacations stipulates exactly which aspects of part-time work should be agreed with the representatives of trade unions and workers. This leads to the conclusion that every single aspect of part-time work is subject to agreement - its duration, its distribution, the start date of its introduction, the period of introduction, the scope of the categories of workers for which it is introduced.

The Labour Code does not provide for a similar procedure in any other case, in which the participation of workers and employees in making decisions on issues of enterprise management is foreseen, as they are agreed upon by them. Similarly, trade unions have the right to participate in the preparation of internal acts concerning working hours, within the framework of their right under Art. 37 of the Labour Code, but the agreed final decision of them is not required, with the exception of establishment through the collective labour agreement of an obligation to be available and of larger amounts of the period of cumulative calculation of working time and of permissible overtime in the calendar year. In no other case does the Labour Code provide for simultaneous coordination of the employer's decision with the representatives of workers and employees and with the trade unions. The Labour Code requires prior consultations with trade unions and employee representatives, but not agreement.

On the other hand, the text of Art. 138a of the Labour Code is entitled "Introduction of part-time work by the employer", which refers to the regulation in the text of the employer's subjective posttestative right to change the length of working hours. It must be concluded that under "coordination" under Art. 138a of the Labour Code should be understood as "consulting".

When introducing part-time work as an anti-epidemic measure, the employer has not obligation to coordinate or consult with the trade union organizations and/or with the representatives of the workers and employees.

There is also a difference in the content of the act by which the employer establishes part-time working hours in the cases under the first and second paragraphs of Art. 138a of the Labour

Code. The form and content of the act introducing part-time work due to a reduction in the volume of work are legally established, while when introducing part-time work under Art. 138a, para. 2 of the of the Labour Code, no normative requirements are set either for the type, form, or content of the act for its establishment. In the case of a declared state of emergency or an extraordinary epidemic situation, no time limits are provided from the employer's issuance of the order to introduce part-time work until the very transition from full-time to part-time work, while in the case of establishment of part-time work due to a reduction in the volume of work, the order for its introduction should be issued no later than 10 working days before switching to part-time work.

The unilateral introduction of part-time work is always limited in time, but here, too, there are differences between the two hypotheses, which are determined by the nature of the reasons for the introduction of part-time work.

Unilaterally introduced part-time due to a reduction in the volume of work is admissible for a period of up to 3 months in one calendar year. The legally established maximum duration of the unilateral introduction of part-time work reflects the difference in the reduction of the volume of work as a basis under Art. 138a, para. 1 of the Labour Code and as grounds for termination of the employment relationship under Art. 328, para. 1, item 3 of the Labour Code. As a reason for introducing part-time work, the reduction of the volume of work is perceived by the legislator as a surmountable condition, while as a reason for terminating the employment relationship, he perceives it as insurmountable.

The introduction of part-time work under Art. 138a, para. 2 of the Labour Code was conceived by the legislator as an anti-epidemic measure, therefore the maximum period for which it can be established is limited only and only by the need to deal with a certain emergency situation.

From the regulation of the unilateral introduction of part-time work, it is necessary to conclude that in the hypothesis under Art. 138a, para. 2 of the Labour Code the employer has significantly greater freedom than in the cases under Art. 138, para. 1 of the Labour Code, but in both cases the legislator sets a lower limit for the duration of part-time work. It cannot be less than half of the statutory amount for the period of calculation of working time. This duration of the unilaterally established reduced working hours guarantees that a number of subjective labour rights of workers and employees will be able to be enjoyed in full. These are such rights that depend on the time that is recognized as work experience.

Another general limitation for both grounds under Art. 138a of the Labour Code is that unilateral part-time work can be established only for employees who work full-time. In practice, this means that the employer cannot unilaterally change the once-agreed duration of part-time work, as well as its distribution. For example, if part-time work of three hours or seven hours per day is

agreed, then the agreed part-time duration cannot be increased in the first case or reduced in the second, if the employer has introduced part-time duration of 5 hours.

In relation to the types of working time according to its duration, the unilateral extension of working time has been analysed, arguing that the extension of working time does not determine its separation into a separate type of working time in view of the duration.

The legal framework does not provide grounds for distinguishing the extension of working hours as a separate type, since the extension of working hours in one period of time is necessarily compensated by its reduction in another, which ultimately brings the average total amount of work done by the worker or employee time to its normal duration. The extension of working time and its compensation is carried out within legally established firm time frames. The extension of working hours is allowed for a period of up to 60 working days in one calendar year, but for no more than 20 consecutive working days, and its compensation must be carried out by reducing the working day within a period of 4 months for each extended working day. If the employer does not compensate for the increase in working time within the statutory period, the worker or employee has the right to determine the time during which the extra work due to the extension of time will be compensated. If the employment relationship is terminated before the overtime is compensated, the difference to the normal working day is paid as overtime. The requirement to compensate for the extension of working time on some days by reducing it on others and to treat the uncompensated working time over the normal working day as overtime suggests that the extension of working time is rather a specific distribution of working time in its daily accounting and standard working day. This conclusion is also supported by the fact that the extension of working hours does not affect the remuneration of workers, except in cases where those who work more hours cannot be compensated.

In paragraph 2, the types of working hours according to the distribution of the day – day time and night time - have been studied, with a detailed analysis of the arrangement of night working hours with an emphasis on protection during night work.

The nature of the normal duration of night working hours has been clarified. Although Art. 140, para. 1 of the Labour Code to call the duration of night working hours normal, in fact, night working hours are reduced as such in relation to normal working hours under Art. 136, para. 1 and 3 of the Labour Code. The reduced duration of night working hours under Art. 140, para. 1 of the Labour Code is a measure to reduce occupational risk, similar to reduced working hours under Art. 137, paragraph 1, item 1 of the Labour Code, given the negative effect on the health of workers at night due to the disruption of the biological functions usual for the human organism during the dark

part of the day, which cannot be removed. In this connection, the question arises as to why the duration of night work established in Art. 140, para. 1 of the Labour Code, is called normal.

The answer lies in the fact that there are categories of employees for whom reduced working hours have been established under Art. 137, item 1 of the Labour Code and who do night work. The duration of reduced working hours under Art. 137, para. 1, item 1 of the Labour Code is established in a special regulation and it is of equal or shorter duration than that under Art. 140, para. 1 of the Labour Code. The duration of night working hours for employees who work under reduced working hours under Art. 157, para. 1, item 1 of the Labour Code, is expressly normative. It is equal to the living room, but not more than that established in art. 140, para. 1 of the Labour Code. In view of this, the duration of working hours at night, established in Art. 140, para. 1 of the Labour Code, applies to those workers or employees for whom reduced working hours have not been established and their working hours during the day are of normal duration according to Art. 136, para. 1 and 3 of the Labour Code. In this sense, the duration of working hours at night under Art. 140, para. 1 of the Labour Code is normal, relative to that of the night working hours of employees for whom reduced working hours have been established under Art. 157, para. 1, item 1 of the Labour Code.

In §3. the types of working hours were investigated according to the relationship to the duration agreed in the individual employment contract - normal and overtime. The regulation of overtime work has been subjected to a deep critical analysis, and the negative trends in its regulation observed in recent years have been brought out.

The changes to the Labour Code of 1992 did not bypass the admissibility of overtime work. The admissibility of overtime work for carrying out emergency restoration work and repairs in the work premises, on machines or other equipment has been extended. If until 1992, overtime work for carrying out emergency restoration work was permissible only if the damage led to the termination of the work of a large number of workers, then after the amendments to item 4 (now item 5) of Art. 144 of the Labour Code, overtime work for emergency restoration work and repairs of work premises or work equipment is permissible without additional conditions. It is enough that a damage has occurred that needs to be repaired. It doesn't matter if the failure causes the work process to stop.

By separating in a separate item in the list in Art. 144 of the Labour Code (current item 7) of the performance of intensive seasonal work, and the additional condition for overtime work in this case was dropped. Overtime to perform heavy seasonal work became permissible in all cases, and not only if the interruption could lead to damage to materials.

The admissibility of overtime work in the event of public and natural disasters has been extended (item 3 of Article 144 of the Labour Code). Overtime became permissible not only to

prevent and combat these disasters, but also to remedy their immediate consequences. The scope of admissibility of overtime work in the provision of medical assistance has also been expanded. Until the amendment of the text of the current item 4 of Art. 144 of the Labour Code, overtime work was permissible only in the case of emergency medical assistance (according to the current terminology – emergency medical assistance). The amendment made overtime work permissible in any type of medical activity.

In 2008, the admissibility of overtime work for carrying out work started that cannot be completed during regular working hours was liberalized by removing all conditions for overtime work on this basis (now item 6 of Art. 144 of the Labour Code). Overtime became permissible whenever there was work started that could not be completed during regular working hours.

The next expansion of the cases in which overtime is permissible was carried out in 2018, with a new basis for overtime being provided through the creation of a new item 2 of Art. 144 of the Labour Code – for work related to security and the preservation of public order. The types of work are indicated as an example. The ground is applicable only to employees of the Ministry of Internal Affairs:

- police authorities, authorities for fire safety and protection of the population and their equivalents;
- employees, whose status is governed by the Civil Servant Law;
- persons working under an employment relationship in the system of the Ministry of Internal Affairs.

According to the current version of Art. 146 of the Labour Code the duration of overtime work in one calendar year for one worker or employee cannot exceed 150 hours, but with a branch/industry collective labour agreement, a duration of overtime work greater than 150 hours, but not more than 300 hours in a calendar year. The limitation of the maximum total duration of overtime since 1987 has undergone a reverse development. When the Labour Code was first enacted in 1987, a maximum amount of overtime was established at 120 hours in a year. In 1992, this amount was increased to 150 hours. With the amendments to the code in 2021, it is possible to increase the maximum permissible duration of overtime work to 300 with a collective labour agreement concluded at the branch or industry level. The trend should be characterized as negative due to the very nature of overtime work. It is work that is done in time provided for rest and recovery of the workforce. On the other hand, it violates the protective function of labour legislation, the primary purpose of which is to protect people in wage labour and guarantee everyone's right to decent work that does not endanger their health and life. Overtime work



additionally takes away from the worker's or employee's life time beyond that agreed upon in the employment contract.

On the other hand, negotiating a higher maximum amount of overtime through collective bargaining is at odds with the very essence and role of the collective labour agreement. When reaching an agreement to increase the duration of overtime work in the collective labour agreement at the level of a branch or branch, given the nature of overtime work and the negative effects of its imposition, in fact the working conditions worsen, derogating from the higher level of protection from the imposition of overtime work given with the provision of art. 146, para. 1 of the Labour Code.

Duration restrictions do not cover all cases in which overtime is permissible. In four of them, there is no upper limit on overtime. These are the hypotheses under Art. 144, items 1 – 4 of the Labour Code.

The possibility of working overtime without a limit in its duration for the provision of medical assistance has become particularly relevant nowadays. The situation of workers in emergency medical care centres and emergency medical care units in medical facilities is particularly disturbing. By law, emergency medical care centres are defined as medical institutions with a continuous 24/7 working regime. The emergency medical care standard also requires emergency medical care units in medical facilities to be staffed 24 hours a day. The requirement for continuous work of emergency medical care units requires the organization of shift work and the introduction of cumulative calculation of working hours for their staff. A seven-hour working day is established for those working in this type of structure. For such categories working with Art. 142, para. 6 of the Labour Code establishes a maximum duration of the work shift, which does not exceed the reduced working time by more than one hour. But the provision of Art. 81a of the Law on Medical Institutions, as such a special law in relation to the Code, completely derogates this limitation for those working in medical institutions and expressly allows their shifts to last up to 12 hours.

According to Art. 141, para. 6 of the Labour Code, in productions with an uninterrupted work process, the worker or employee cannot stop his work until the replacement worker or employee arrives without the permission of the immediate supervisor. In these cases, the immediate supervisor is obliged to take the necessary measures for the arrival of a replacement worker or employee. This fully applies to those working in emergency medical care units.

Thus, the shift of the worker in the Emergency can significantly exceed 12 hours and lead not to a violation, but to a complete impossibility of using inter-day and weekly rest for the medics.

In the context of the pandemic caused by the SARS-COV-2 virus, the aforementioned legislative decisions and the absence of any limitation on overtime for the provision of medical care, the reduced staff due to quarantine and illness lead to the work of the medical workers, almost always exceeding 60 hours per week.

The development of the regulation of the conditions for admissibility of overtime work and its maximum duration indicate that in our national legislation there is a tendency to liberalize the legal regime of overtime work and reduce the level of protection of workers and employees from excessive exploitation by imposing overtime. At the same time, employers' organizations exert constant pressure to continue this process of liberalization of the overtime work regime.

#### **Chapter IV. Distribution and reporting of working hours**

In the first paragraph, based on the current legislation, the meaning and characteristics of the distribution of working time are outlined. The classification of the types of working day according to several criteria is proposed - according to the way of defining the boundaries, according to its interruption and according to its duration. In the light of the classification made, the regulation of working hours with variable limits, the irregular working day and the order of establishing the latter were analysed. Different hypotheses of the distribution of working time in full-time or part-time work have been considered. The paragraph also examines the arrangement of shift work. In this regard, three categories of night workers or employees are distinguished according to the length of night time included in their shifts.

The second paragraph of the chapter is devoted to the reporting of working hours. The meaning that is put into the concept has been searched. Based on the analysis, it is concluded that the reporting of the working time is a presentation of the work performed by calculating the time for its execution in numbers.

The study focused on the cumulative calculation of working hours. It follows the development of its regulation and outlines its field of application according to its current regulation. The procedure for its introduction has been studied and the terminology used in the by-laws - the Ordinance on working hours, breaks and vacations, in the regulation of this type of calculation of working hours - has been analysed. The texts of the Ordinance concerning the aggregated calculation have been critically analysed. The regulation of the period of cumulative calculation of working time and, in particular, the possibility provided for in the Labour Code for its extension through collective labour agreements, combined with its principle reduction in the code, have also been subjected to critical analysis. In this regard, the reasons for this legislative decision are presented. Based on their comparison with the final rule-making result, it is concluded that the

regulation of working hours in this case was used as an atypical and extremely dubious way to strengthen the position of the trade unions by making concessions to the interest of the employer and sacrificing the minimum guaranteed by the state through the normative acts level of protection of workers and employees.

On the basis of an analysis of the legal framework, the ways of determining the due norm of working hours when working full normal or reduced and part-time working hours and when taking leave (calculated in calendar or working days) have been clarified. The impossibility of extending the working hours with the introduction of aggregated calculation is substantiated. The duration of the work shift was analysed in a cumulative calculation for an interrupted and continuous working day. The possible hypotheses of overtime work in the conditions of the introduced summed calculation of working hours are also considered. The documents that should be kept by the employer in connection with the application of the cumulative calculation of working hours are presented.

At the end of the paragraph, the regulatory framework of the obligation to report the actual time worked by employees is examined. The conclusion is reached that in the Bulgarian legislation the line for formulating all aspects of working time in writing has not been completed.

The absence of a requirement to keep records of the time actually worked by the worker or employee makes it very difficult to protect him from working more than the agreed working hours without adequate pay. This conclusion is supported by the considerations of the European Court in this regard, as a proposal has been made to establish an obligation for the employer to keep records of the time worked in all cases, not only when putting in overtime and when working hours are extended.

## **Chapter V. Peculiarities of working hours for temporary, home and tele- work.**

### **Peculiarities of working hours of transport workers**

In §1. the specifics of working hours for temporary, home and remote work are considered.

An analysis was made of the working time arrangement when hiring through an enterprise that provides temporary employment with a view to a specific distribution of the employer's rights and obligations between two entities in this case. The conclusion is reached that one of the main employer rights - the organization of the labour process - has been expressly granted to the user enterprise. In this regard, the problem of the distribution of working time when arranging part-time work, as well as the extension of working time and overtime work in the absence of explicit regulatory regulation of the distribution of employer powers in such cases, is put for consideration. The conclusion is substantiated that this lacuna in the legislation is a potential source of labour

disputes and a proposal *de lege ferenda* is made to settle the principle of distribution between the enterprise that provides temporary employment and the enterprise that uses the rights and obligations of the employer in relation to the distribution of part-time, with the extension of working hours and with overtime.

In the next part of the paragraph, the regulation of working hours in tele work is analysed. Through the analysis, the clear inconsistency of a number of texts regulating the working hours for tele work and the duplication of regulations have been revealed.

The thesis that the working time of the worker or employee working remotely does not coincide with the time during which the enterprise works is substantiated. At the same time, based on the provision of Art. 1071, para. 3 of the Labour Code the real danger that the working time when working remotely will "swallow" all his time has been revealed. In this regard, the need to regulate the right to break away from the work environment during remote work is justified. The problem of the employer's limited opportunities to exercise effective control over compliance with working hours when working remotely is considered.

The paragraph ends with an analysis of the working time arrangement for home work. It is emphasized that with this form of work organization, the distribution of working time in home work is provided entirely within the competence of the worker or employee. Since the employer's ability to assign work tasks and to control the actual working time in this case is very limited, it is natural that the established prohibitions on overtime work and establishing an irregular working day for home workers are also natural. The conclusion is substantiated that home work can only be done on a full-time basis, in view of the requirement that the distribution of working time in the case of home work is carried out within the statutory duration, and the current Bulgarian legislation establishes only the duration of full-time work.

In the second paragraph of the chapter, the regulation of the working hours of those employed in transport is analysed. The specificity of the work process also reflects on the organization of working time in transport, and the organization of working time is also strongly influenced by the type of transport concerned (road, rail, water, air). National Bulgarian legislation takes into account the specific working conditions of transport workers and the resulting peculiarities of their working hours. The result of this is the regulation of working hours for those working in each type of transport with separate special regulations. The special regulation of the working hours of those working in transport necessitates the conclusion that the working hours of aviation staffs are subject to two different regimes. The first regime covers aviation staff whose working hours are regulated by European Union regulations. The second regime covers aviation staff, whose working hours are fully regulated by national Bulgarian legislation.

The special normative regulation of the labour relations of transport workers includes in the working hours and periods during which the worker or the employee does not actually perform the work for which he agreed. Due to the inclusion in working hours of periods during which employees do not perform their actual work functions, the special regulatory framework regulates the duration of the performance of the actual work functions by certain categories of personnel within the working hours, as well as often giving a legal definition of these time intervals. For example, driving time. is the duration of scheduled activity when the driver is responsible for the traction unit, excluding the scheduled time for preparation or final shutdown of that traction unit, but including any scheduled interruptions when the driver remains responsible for the traction unit. The driving time must not exceed 9 hours on a day shift and 8 hours on a night shift between two daily rests, and the maximum driving time in a fortnight cannot be more than 80 hours.

The regulation of working hours for those employed in air transport deals with the concept of "block-flight time".

Block flight time is the time from the first movement of the aircraft from its parking place to take off until the final shutdown of its engines after landing, and it cannot be more than 8 hours in one day, respectively 48 hours in 7 consecutive days, 90 hours for 28 consecutive days and 900 hours for 365 consecutive days.

In principle, the normal length of the working day of those working in transport is equal to that generally established in the Labour Code, but it is rather a criterion for measuring the due working hours, since transport is the economic activity in which workers and employees traditionally work in the case of cumulative calculation of working time. Therefore, for the duration of the working day (shift) of those employed in transport, there is a maximum permissible one. This duration varies with different types of transport and may differ from that established in Art. 142, para. 6 of the Labour Code. The maximum permissible duration of the working day of workers and employees is often not explicitly regulated in the special legal acts. It can be derived from the number of breaks, their minimum duration and their location in time (night, week, month or year), which are relatively detailed in the relevant legal acts, as well as from the length of time on duty in some cases.

In road, air and water transport, the maximum permissible duration of the working week is generally greater than that established under Art. 136, para. 1 of the Labour Code, as well as relative to the duration of the specific week under Art. 142, para. 6 of the Labour Code. It can reach up to 48 hours on average, and in some cases even more. In road transport, the working week can reach up to 60 hours, which means working 12 hours a day for five consecutive days. In maritime transport, the average length of the working week is up to 48 hours in one year, and 72 hours in a

period of four months. In air transport, block flight time, which is only the time of operating the aircraft, is up to 48 hours without the time spent in reserve.

The special regulation of the working hours of workers and employees in transport reveals a consistent tendency to lower the level of protection of workers and employees from excessive working hours compared to that provided by the Labour Code and puts them in a less favourable position than workers by employment law in other branches of the real economy.

The specificity of transport is also reflected in the terms that are used in the regulations on the working hours of employees in this economic activity. For rail transport, the terms "subpoena" and "driving time" are used. In aviation, the terms "block flight time" and "reserve" are used. Recognizing that these terms are specific to rail and air transport, the regulations provide legal definitions of their meaning.

This is not how it was done for the marine. In the special regulations, the term "watch" is used, and in this case it has the meaning of a shift on duty of a ship, without, however, giving it a legal definition.

In the regulation of those employed in road transport, the terms used in general were adopted from the directive, which was transposed, without any attempt being made to adapt them to those traditionally used in the national Bulgarian labour legislation.

When introducing the European regulation of the working hours of those employed in civil aviation, the legislator chose a different approach. The circle of persons to whom the relevant regulation applies is defined by an express provision of, and it is directly referred to its provisions. This arrangement, however, also does not avoid the lack of harmonization of the terms used by national legislation and the terminology in acts of Community law.

This different terminology creates difficulties in understanding and applying them for citizens without knowledge of EU law. Putting a different meaning into terms with an already established meaning, as well as the use of terms different from those established over time, leads to the loss of the exact meaning of the norm, is a source of negative practices and a basis for divergent interpretation and application of the normative provision.

The regulations governing the organization of working hours in road and air transport reveal shortcomings that are the result of non-compliance with the normative requirements of the Law on Normative Acts and Decree No. 883 on its implementation in their drafting, from poorly translated regulations and directives of EU; from incorrectly transposed EU directives.

The analysis of the regulations on the working hours of those employed in transport shows the need to establish the accuracy of the translations of the content of acts of the secondary law of

the EU in Bulgarian with regard to the terminology used in them and to establish the exact terms - analogue, adopted in the Bulgarian legislation.

It is also necessary to revise and amend the national normative acts regulating the organization of working time in road, water and air transport, in order to equalize the protection of workers from over-exploitation of their labour with the level of protection enjoyed by workers under the standards of the national Bulgarian legislation, if these standards are higher than those established in Community law.

### **Conclusion**

In the dissertation, an analysis of the legal institute of working time according to its regulation in the Bulgarian legislation is made. The legal regime in force at the present time and the changes in it since 1992 have been investigated. Its interpretation in theory and jurisprudence was sought, as well as the reasons for legislative decisions and the changes being made. The established problems are also studied in a comparative legal aspect.

In §1. a summary of all conclusions drawn in the dissertation is offered. On the basis of the work carried out, the trends in the development of the legal framework of working time in the Bulgarian legislation can be deduced and the following general conclusions can be drawn:

#### **Trends that are observed in the regulation of working hours:**

- Continued flexibilization, but also preservation of the centralized imperative regulation of working hours;
- Enrich the sources of working time regulation, preserving its multi-level and strengthening differentiation. In doing so, there is a departure from the principle of codification.
- The introduction and transposition of European law into domestic labour legislation appears to be a permanent and continuous evolutionary process.
- There is a general trend of negotiation of labour law.
- Concepts from practice and legal theory enter into the regulation of working hours.
- Workers and employees are involved in the process of unilateral decision-making by the employer on matters of working hours.
- There is a decrease in the level of protection of workers from prolonged work.

The conclusions drawn on the basis of the research can be divided into two groups - working hours common to the entire institute and concerning individual aspects of working time and its types. The general conclusions for the entire institute are the following:

Working time is included in the contractual content of the individual employment relationship - for the employment contract it is an element of the non-essential necessary content, and in the case of competition and selection - part of the optional. When including aspects of

working time in the scope of the collective labour agreement, the legislator does not take into account the nature of the latter as a mechanism for establishing higher labour standards than the minimum ones established in the regulations.

The process of transposition of the normative acts of the European Union in the field of regulation of working time is accompanied by destabilization of the legislation, creation of internal contradictions, deterioration of its quality and non-compliance with the requirements of the Law on normative acts. In this regard, the existence of a significant number of "declarative" norms in the working time regulation, which do not have any practical meaning, is established. There is an unspoken extension of normal working hours beyond the maximum allowed under Art. 136, para. 1 and 3 of the Labour Code and retreat from the five-day, 40-hour work week.

Conclusions concerning individual aspects of working time and its types are the following:

Reduced working hours is a last resort measure for the prevention of occupational risk in cases where all other measures for its prevention do not lead to its limitation. The establishment of reduced working hours under Art. 137, para. 1, item 1 of the Labour Code is a successive factual composition, the final element of which is the order of the employer to determine the employees who have the right to reduced working hours.

The extension of working time is a specific distribution of working time in the daily calculation and standard working day. Production reasons, grounds for extending working hours, are circumstances affecting the rhythmicity of the production process, occurring in a relatively short period of time, which are related to the usual activity of the employer, but create difficulties for this activity. Their overcoming is impossible by lawful hiring of additional labour or it is economically disadvantageous/unprofitable.

The legislation does not provide sufficient guarantees for the effective implementation of control by the employer on the consolidation of working hours by the worker or employee and the possibility for the worker or employee to detach from the work environment when working remotely.

Homework can only be done on a full-time basis.

In addition to the working day and the working week, the special regulation of the working hours of transport workers also uses additional working time units. The specificity of the transport is reflected in the terms used in the special normative acts. In the special normative acts, a different meaning has been put into terms with an already established meaning. This, as well as the use of terms different from those established over time, leads to the loss of the exact meaning of the norm, is a source of negative practices and a factor for divergent interpretation and application.



The normal length of the working day for transport workers is rather a criterion for measuring the working hours due.

In the regulation of working time, the principle of recording the time worked was not carried out in all cases. Mandatory records of actual time and the obligation to keep such records are only required for overtime work and for the time worked by transport workers.

In §2. the proposals made for the development and improvement of working hours are summarized. 34 de lege ferenda proposals were made on specific texts of the working time regulations.

The most important of them are:

1. Creating a presumption of full-time employment, if the parties to the employment contract have not expressly agreed on its duration;
2. Amendment of the legal definition of working hours;
3. Amendment of Art. 138, paragraph 4 of the Labour Code and the coercive administrative measure related to the text under Art. 404, paragraph 1, item 9 of the Labour Code;
4. Removal of the so-called "declarative" norms and contradictions in the regulation of working hours;
5. Unification of the terms used to the greatest extent possible;
6. Removal of the possibility to derogate from the higher protection of the workers provided by the regulations with a collective labour agreement.

At the end of the conclusion, general proposals for the development of working time regulations in connection with the transposition of EU law are presented, namely:

Since the analysis of changes to working time regulations shows that some of the negative trends are the result of inaccurate translation of acts of European law, it is necessary to carry out a review and establish the accuracy of the translations of the content of acts of secondary EU law in Bulgarian with regard to the terminology used in them and establishing the exact terms - analogue, adopted in the Bulgarian legislation. In this regard, it will be useful to create a mechanism for correlating the terms used in acts of EU law with those already used in Bulgarian legislation.

A comprehensive revision of the national normative acts regulating the organization of working time in road, water and air transport is necessary, in order to equalize the protection of workers from over-exploitation of their labour with the level of protection enjoyed by workers according to the standards of the national Bulgarian legislation, if those standards are higher than those laid down in Community law.

### **III. PUBLICATIONS ON THE THEME OF THE DISSERTATION**

**1. Summarized calculation of working time – theoretical and practical aspects**

Volume: 15 pages, published in "Izvestia" magazine, no. 3/2019;

**2. Peculiarities of working hours in land and air transport according to the current Bulgarian legislation**

Volume: 13 pages, published in a collection of reports from the 2nd National Scientific Conference "Law and Business in Modern Society", 2019.

**3. Specific to the organization of working time - time available and on duty**

Volume: 12 pages, published in a collection of reports from a scientific conference in memory of Prof. Dr. Atanas Vassilev "Problems of labor and social security law", 2020.

**4. Working hours of longer than normal duration**

Volume: 12 pages, published in "Labor and Law" magazine, no. 7/2022