НОВИ АСПЕКТИ НА ДИСЦИПЛИНАРНАТА ОТГОВОРНОСТ ПРИ ХИБРИДЕН ТРУД

Андрияна Андреева[1]

[1]*Професор, д-р, катедра „Правни науки“, Икономически университет - Варна*

E-mail: *a.andreeva@ue-varna.bg*

JEL: K31, J81, O33

Получена: 1.06.2026

Приета: 25.06.2026

Публикувана: 30.06.2026

Copyright: © 2026 Андреева, А.

Предоставя се за възможно публикуване в свободен достъп при условията и по реда на Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

РЕЗЮМЕ

Настоящото изследване разглежда трансформацията на фактическия състав на дисциплинарното нарушение при осъществяване на трудовата функция в условията на хибриден труд, включващ взаимодействие между работника, системи с изкуствен интелект и дигитален близнак. Актуалността на проблема произтича от навлизането на изкуствения интелект в процеса на изпълнение на трудовите задължения и разширяването на съдържанието на трудовата функция. Тезата на изследването е, че дисциплинарната отговорност запазва своя личен характер, но фактическият състав на дисциплинарното нарушение се трансформира чрез включване на нови елементи, произтичащи от технологично посредстваното изпълнение на труда и добавянето на изкуствен интелект в процеса. Целта на разработката е да анализира основните постулати на класическия модел на дисциплинарната отговорност и да изследва тяхната адаптация към условията на хибриден труд. Методологическият подход е комплексен и включва системен и правно-догматичен анализ на действащата уредба по Кодекса на труда, съчетан с концептуално надграждане върху теорията за хибридния труд.

Ключови думи: *хибриден труд, изкуствен интелект, трудова функция, дисциплинарна отговорност, фактически състав.*

Citation: *Andreeva, A. (2026) New Aspects Of Disciplinary Liability In Hybrid Work. Journal „Човешки ресурси & Технологии = HR & Technologies“, Creative Space Association, 1, pp. 81 – 104.*

ВЪВЕДЕНИЕ

Дисциплинарната отговорност заема централно място в класическата трудовоправна теория като специфичен правен механизъм за осигуряване на законосъобразно и ефективно изпълнение на трудовите задължения. В рамките на Кодекса на труда (КТ) тя представлява изключение от доминиращия диспозитивен характер на трудовото право, доколкото въвежда властническо въздействие в отношенията между работодател и работник или служител чрез използването на императивни правни норми. Специфика на този вид отговорност, е че чрез нея се гарантира не само спазването на трудовата дисциплина, но и устойчивото функциониране на организацията на труда, както и защитата на правата и интересите на всички участници в трудовия процес. В този смисъл дисциплинарната отговорност се възприема като основен гаранционен институт, чрез който работодателят, в рамките на предоставената му работодателска правоспособност, организира, контролира и носи отговорност за нормалното протичане на трудовата дейност, като упражнява предоставената му дисциплинарна власт.

Съвременните процеси на дигитализация и внедряване на системи с изкуствен интелект в работната среда водят до формирането на нов функционален модел на изпълнение на трудовата функция, обозначаван като хибриден труд. В теорията вече е разработена и аргументирана концепцията за хибридния трудов субект като функционално единство между работника или служителя, системи с изкуствен интелект и дигитален близнак, чрез което се осъществява разширеното изпълнение на трудовата функция. Този модел не въвежда нов правен субект, а трансформира начина на реализация на трудовата дейност чрез технологично посредничество и функционална интеграция на човешки и алгоритмични компоненти.

В рамките на тази концептуална рамка трудовата функция вече не се изчерпва с индивидуалното поведение на работника, а се реализира чрез взаимодействие между човешкия фактор и технологичните системи, които подпомагат, моделират и оптимизират изпълнението на задачите. Това води до съществено разширяване на начина, по който се разбира изпълнението на трудовото задължение, без да се променя субектният състав на трудовото правоотношение.

Действащата правна уредба на дисциплинарната отговорност е изградена върху класическата представа за трудовото правоотношение като отношения между

работодател и работник или служител при непосредствено и изцяло човешко изпълнение на трудовите задължения. Институтът на трудовата дисциплина е регламентиран с императивни норми на КТ (глава IX, чл.181-199). Източник на норми, регламентиращи трудовата дисциплина и дисциплинарната отговорност, е и Правилникът за вътрешния трудов ред (чл.181, ал.1 от КТ) . Тази нормативна рамка осигурява стабилни гаранции за правата на страните именно в условията на традиционния модел на трудова дейност. В условията на хибриден труд обаче, при който изпълнението на трудовата функция се осъществява чрез взаимодействие с изкуствен интелект и дигитални системи, възниква въпросът доколко съществуващите механизми продължават да осигуряват същото равнище на защита и предвидимост.

Целта на настоящото изследване е да анализира трансформацията на дисциплинарната отговорност в условията на хибриден труд, като поставя акцент върху влиянието на взаимодействието между работника, системите с изкуствен интелект и дигиталния близнак върху съдържанието на трудовите задължения и върху фактическия състав на дисциплинарното нарушение. На база на проведения анализ се извеждат релевантни предложения de lege ferenda за усъвършенстване на законодателството.

За реализиране на поставената цел авторът си поставя следните изследователски задачи:

- На база актуален нормативен анализ да се изведат основните елементи на класическия модел на дисциплинарната отговорност в трудовото право, като се акцентира върху неговия фактически състав и върху субекта на отговорността като отправна теоретична основа на изследването.
- Да се извърши съпоставка между класическия субект на дисциплинарната отговорност и хибридния трудов субект с оглед очертаване на границите на неизменност на правния субект и промените в начина на изпълнение на трудовата функция.
- Да се анализира трансформацията на фактическия състав на дисциплинарното нарушение в условията на хибриден труд, като се изследва влиянието на технологично посредниченото изпълнение върху дисциплинарно релевантното поведение.
- Да се формулират предложения de lege ferenda за адаптиране на правната уредба на дисциплинарната отговорност към условията на хибриден труд, при съхраняване на класическата конструкция на института.

Настоящото изследване се основава на съчетание от правно-догматичен и системен подход, насочен към анализ на дисциплинарната отговорност като класически

институт на трудовото право и нейното функциониране в условията на технологично обусловена промяна на трудовата среда. Изходната точка е традиционната правна конструкция на дисциплинарното нарушение, разглеждана като стабилен теоретичен модел, върху който се изгражда последващият анализ. В тази рамка се използва функционален и сравнителен анализ, чрез който се съпоставя класическият модел на субекта на дисциплинарната отговорност с концепцията за хибридния трудов субект, разработена в съвременната трудовоправна теория. Този подход позволява да се очертаят границите на неизменност на правната конструкция, както и да се идентифицират новите елементи, произтичащи от взаимодействието между работника, системите с изкуствен интелект и дигиталния близнак.

Трудът се основава на тезата, че дисциплинарната отговорност запазва своята класическа правна конструкция и личен характер, но при осъществяване на трудовата функция в условията на хибриден труд се наблюдава съществена трансформация на фактическия състав на дисциплинарното нарушение, обусловена от взаимодействието между работника, системите с изкуствен интелект и дигиталния близнак. Тази трансформация не засяга института като такъв, а начина, по който се формира дисциплинарно релевантното поведение в съвременната работна среда.

Особено значение придобива въпросът за нормативните и етичните граници на използването на изкуствен интелект в трудовия процес. Когато цифрови системи участват в наблюдението, оценяването или управлението на трудовото поведение, възниква необходимост от ясно разграничаване между технологично генерираната информация, човешката преценка и юридическите основания за търсене на дисциплинарна отговорност. Този проблем налага съчетаване на трудовоправния анализ с изследване на етичните изисквания към използването на ИИ (Андреева & Йолова, 2025; Радев, 2021)

1. КЛАСИЧЕСКИЯТ МОДЕЛ НА ДИСЦИПЛИНАРНАТА ОТГОВОРНОСТ – СТАБИЛНОСТ НА ПРАВНАТА КОНСТРУКЦИЯ И ПРЕДПОСТАВКИ ЗА НЕЙНОТО РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯТА НА ХИБРИДЕН ТРУД

Дисциплинарната отговорност като правна гаранция за качеството на трудовата дейност и ефективната организация на трудовия процес

Дисциплинарната отговорност традиционно се определя като един от най-устойчивите институти на трудовото право. Независимо от динамиката в развитието на обществените отношения, промените в организацията на труда и еволюцията на трудовото законодателство, нейната основна правна конструкция остава стабилна. Това не е израз на нормативен консерватизъм, а доказателство за жизнеспособността на института, който в продължение на десетилетия успешно изпълнява своето предназначение да осигурява стабилност, предвидимост и баланс в трудовите отношения.

В теорията дисциплинарната отговорност традиционно се разглежда като форма на юридическа отговорност, реализираща се при виновно неизпълнение на трудовите задължения. В доктриналното изследване на трудовото право дисциплинарната отговорност се разглежда във връзка със задължението за спазване на трудовата дисциплина и със специфичните правни последици от виновното нарушаване на трудовите задължения (Мръчков, 1996, с. 134; Андреева & Йолова-Паскалева, 2020).

Неизпълнението на задължението за спазване на трудовата дисциплина е обвързано със специфичен вид юридическа отговорност, наречена дисциплинарна. Тя е самостоятелен вид и се прилага успоредно с останалите видове отговорност, предвидени от наказателното, административното и гражданското право. Дисциплинарната отговорност е заложена като санкция за виновното неправомерно поведение на работника или служителя по трудово правоотношение, свързано с нарушаване на трудовата дисциплина. Изразява се в налагане на предвидените в КТ дисциплинарни наказания и задължение на работника или служителя да претърпи определени неблагоприятни последици. Подобен подход безспорно разкрива санкционния характер на института, но не изчерпва неговото действително правно предназначение. В своята същност дисциплинарната отговорност не възниква, за да санкционира нарушителя като самоцел на законодателя. Нейното съществуване е обусловено от необходимостта да гарантира нормалното функциониране на трудовия процес като организирана система от взаимосвързани права, задължения и законово защитени интереси. Именно поради това

санкцията не следва да се възприема като основна цел на института, а като правно средство, чрез което се осигурява спазването на установения трудов ред.

В рамките на дисциплинарното производство работодателят упражнява сложна правоприложна компетентност. Той установява релевантните факти, събира и оценява доказателствата, изслушва работника или служителя, извършва правна квалификация на поведението и преценява дали са налице законовите предпоставки за реализиране на дисциплинарна отговорност, както и за определяне на съответната дисциплинарна санкция. Макар тази дейност да не представлява правораздаване в конституционноправния смисъл на понятието, тя безспорно съдържа висока степен на правоприложна самостоятелност, която законодателят компенсира чрез система от материалноправни и процесуални гаранции в защита на работника или служителя. Правната уредба на трудовите отношения изгражда рамка за съчетаване на работодателската организационна власт с нормативно установените права и задължения на работника или служителя. Този баланс е съществен за правилното разбиране на дисциплинарната отговорност като институт на трудовото право (Андреева & Йолова-Паскалева, 2020). По този начин се постига баланс между необходимостта работодателят да разполага с ефективен механизъм за управление на трудовия процес и необходимостта да бъде гарантирано правото на защита на лицето, срещу което се реализира дисциплинарната отговорност.

Следователно дисциплинарната отговорност не защитава единствено интереса на работодателя, нито санкционира единствено неизправния работник или служител. Нейното предназначение е значително по-широко – чрез възстановяване на нарушената трудова дисциплина тя съдейства за възстановяване на организационния баланс в трудовата общност и създава необходимите предпоставки за законосъобразно, ефективно и безопасно осъществяване на трудовата дейност. Именно поради тази причина дисциплинарната отговорност съхранява своята актуалност независимо от развитието на обществените отношения и промените в начина, по който се организира и изпълнява трудът.

Устойчивостта на тази правна конструкция представлява и основната предпоставка за нейното развитие. Колкото по-сложна става организацията на труда, толкова по-голямо значение придобива дисциплинарната отговорност като механизъм за съхраняване на доверието, координацията и правния баланс между участниците в трудовото правоотношение. Поради това развитието на технологиите и навлизането на

системите с изкуствен интелект не поставят под съмнение необходимостта от съществуването на института. Напротив, те поставят въпроса дали неговата класическа конструкция продължава да осигурява същата степен на правна защита в условията на качествено нов модел на организация и изпълнение на труда. Именно тази постановка обуславя необходимостта от последващ анализ на класическите елементи на дисциплинарната отговорност и тяхната приложимост в условията на хибриден труд.

Правната архитектура на дисциплинарната отговорност като основа за съвременния правен механизъм за нейното реализиране

- **Субектният обхват на дисциплинарната отговорност – работникът или служителят като носител на задължения в рамките на трудовата дисциплина.** Дисциплинарната отговорност в трудовото право не може да бъде разбрана единствено като юридически механизъм за санкциониране на индивидуално отклонение от поведение. Нейната същност се корени в по-дълбоката функция на трудовото право като отрасъл, който организира човешкия труд като съвместна, координирана и социално значима дейност. В този смисъл субектът на дисциплинарната отговорност – работникът или служителят – не е просто адресат на правна забрана или носител на задължение. Той е структурен елемент на една организирана трудова система, в която всяко индивидуално поведение има значение за функционирането на цялото. Дисциплинарната отговорност започва да се разкрива не като реакция срещу нарушението, а като механизъм за съхраняване на вътрешния ред на трудовата организация.

Работникът или служителят по трудово правоотношение е носител на конкретно определена трудова функция, която не съществува изолирано, а в система от взаимосвързани функции, изпълнявани от други работници, служители и работодателя като организатор на труда. Поради това неговото поведение не се оценява само като индивидуален акт, а като елемент от общия организационен баланс. Това обуславя двойствената природа на субекта – индивидуален по юридическа форма, но системен по функционално значение.

Трудовата дисциплина следва да се разбира не само като съвкупност от правила за поведение, а като обективирана форма на функциониране на трудовата организация. Тя включва изпълнение на трудовите задължения, съобразяване с вътрешните правила, координация с останалите участници в трудовия процес и спазване на технологични, организационни и безопасностни изисквания. В този смисъл дисциплинарното

нарушение не представлява единствено отклонение от правна норма, а засягане на вътрешната логика и устойчивост на трудовата система.

Класическата конструкция на дисциплинарната отговорност е изградена върху принципа на личната вина. Тя предполага, че само работникът или служителят може да формира виновно поведение в двете му проявни форми – умисъл и непредпазливост, като резултат от автономна воля и индивидуална психична преценка на дължимото поведение. По този начин отговорността се изгражда като строго лична, индивидуална и субективно обоснована.

Именно в тази класическа яснота се съдържа и първият концептуален напрегнат момент на института. От една страна дисциплинарната отговорност е изцяло индивидуализирана и лична, а от друга – нейното действие се проявява в рамките на колективно организиран трудов процес, при който всяко поведение има системни последици. Така се формира вътрешно напрежение между индивидуалната вина и системния ефект на трудовото поведение, което остава извън централния фокус на класическата доктрина.

В съвременните условия на организация на труда това напрежение придобива особена значимост. Макар субектът на дисциплинарната отговорност да остава физическо лице, начинът на осъществяване на трудовата функция все по-често се характеризира с технологично посредничество и взаимодействие с дигитални системи. Дигитализацията на трудовите отношения поставя нови въпроси относно организацията на работата, упражняването на контрол и защитата на правата на участниците в трудовия процес. Технологичните средства променят условията, при които се осъществява трудовата функция, без сами по себе си да заличават установеното от трудовото право разграничение между работодател и работник или служител (Андреева et al., 2024).

Това поставя първоначален теоретичен въпрос относно границите на индивидуалната вина в среда, в която трудовото поведение се реализира в по-сложна организационно-технологична структура.

- **Дисциплинарното нарушение като комплексен фактически състав в условията на хибридна трудова функция.** Дисциплинарното нарушение в класическата трудовоправна теория се възприема като индивидуален юридически факт, осъществен от работник или служител чрез виновно действие или бездействие, с което се нарушават установените правила за трудова дисциплина. Тази конструкция е

изградена върху предпоставката за ясно разграничим индивидуален субект, който самостоятелно формира воля, извършва поведение и носи последиците от него.

- **Дисциплинарното производство като гаранционен механизъм за реализиране на дисциплинарната отговорност.** Дисциплинарното производство в трудовото право представлява нормативно установеният механизъм, чрез който дисциплинарната отговорност преминава от абстрактна правна възможност към конкретно индивидуализирана санкция. Неговата същност не се изчерпва с процесуалната техника на установяване на нарушение и налагане на наказание, а се изразява в гарантиране на баланса между упражняването на работодателската дисциплинарна власт и защитата на основните права на работника или служителя.

В този смисъл дисциплинарното производство функционира като правен филтър, който трансформира организационната необходимост от поддържане на трудова дисциплина в правно контролирано и предвидимо упражняване на санкционна компетентност. Чрез него се осигурява съчетаването на две фундаментални начала на трудовото право – ефективната организация на трудовия процес и защитата срещу произвол при упражняване на власт.



Фигура 1. Класически модел и предпоставки за развитие

Източник: авторска разработка.

2. ХИБРИДНИЯТ ТРУДОВ СУБЕКТ И ТРАНСФОРМАЦИЯТА НА ФАКТИЧЕСКИЯ СЪСТАВ

Понятието за хибриден трудов субект – функционална конфигурация на трудовата дейност в условията на технологично посредничество.

В съвременната организация на труда се наблюдава постепенно, но устойчиво променяне на начина, по който се формира и изпълнява трудовата функция. Този процес е свързан с въвеждането на дигитални технологии, автоматизирани системи и инструменти, базирани на изкуствен интелект, които участват в подпомагането, структурирането и оптимизирането на трудовата дейност. В тази среда се формира понятието за т.нар. хибриден трудов субект, който не следва да бъде разбиран като нов правен субект или като самостоятелен носител на правосубектност. Той представлява функционална конфигурация на трудовата дейност, при която човешкият интелект и технологичните системи действат в интегрирано взаимодействие при изпълнението на трудовата функция.

Същественото в този модел е, че изкуственият интелект не участва като правен носител на воля или отговорност, а като инструмент за обработка на информация, генериране на решения и подпомагане на работника или служителя в процеса на избор на поведение. Окончателната правно релевантна преценка и валидиране на действието остава изцяло в сферата на физическото лице, което притежава трудова правосубектност.

По този начин хибридният трудов субект се характеризира като разширена когнитивна и операционна среда на трудовата функция, в която човешкото поведение се формира чрез взаимодействие между естествен и изкуствен интелект, без това да води до разпад на принципа за лична отговорност.

Тази концепция не променя субекта на трудовото правоотношение, а променя начина, по който се структурира процесът на вземане на решения в рамките на трудовата дейност. Именно това обстоятелство поставя основата за преосмисляне на класическия фактически състав на дисциплинарното нарушение, който традиционно се изгражда върху предпоставката за изцяло индивидуално и автономно формиране на поведение.

Трансформация на фактическия състав на дисциплинарното нарушение в условията на хибридна трудова функция

Класическият модел на дисциплинарното нарушение предполага еднопосочен процес на формиране на поведение, при който работникът или служителят, като

автономен правен субект, взема решение, извършва действие или бездействие и по този начин осъществява нарушение на установената трудова дисциплина.

В условията на хибридна трудова функция този модел запазва своята юридическа структура, но претърпява съществена трансформация във фактическата си основа. Поведението, което води до дисциплинарно нарушение, вече не е резултат единствено от индивидуална когнитивна и волева дейност, а от процес на взаимодействие между човешка преценка и технологично подпомогната обработка на информация. Този процес включва няколко взаимосвързани етапа: генериране на данни от технологични системи, тяхната обработка и интерпретация, формиране на алтернативи за действие и окончателно решение, валидирано от работника или служителя. В този смисъл изкуственият интелект участва като фактор в преддоговорната когнитивна среда на решението, но не и като носител на правно релевантна воля.

Следователно трансформацията не засяга субекта на отговорността, а структурата на фактическата основа, върху която се изгражда дисциплинарното нарушение. Това води до усложняване на анализа на противоправното поведение, тъй като при преценката му следва да се отчита не само крайното действие, но и ролята на технологичните системи в неговото формиране. В този контекст дисциплинарното нарушение се проявява като резултат от интегриран процес на формиране на трудово поведение, при който човешката воля остава юридическият център на отговорността, но вече не е единственият фактически източник на решението.

Вината в условията на хибридна трудова функция – граници на класическата психична концепция и разширяване на фактическата ѝ среда.

Вината като елемент от дисциплинарната отговорност традиционно се възприема като субективно психическо отношение на работника или служителя към извършеното дисциплинарно нарушение и настъпилите от него неблагоприятни последици. Тази концепция е заимствана от наказателноправната теория, която предлага най-развития модел за анализ на субективната страна на юридическата отговорност, и е последователно възприета в останалите отрасли на правото, включително трудовото право.

В класическото ѝ разбиране вината предполага вменяемост на субекта – т.е. неговата способност да разбира свойството и значението на извършеното и да ръководи своите действия. Тази вменяемост е свързана с нормалното психическо състояние на

физическото лице и формира основата, върху която се изгражда индивидуалната дисциплинарна отговорност.

В условията на съвременната организация на труда обаче тази традиционна конструкция започва да се поставя в нова фактическа среда, обусловена от широкото използване на дигитални технологии и системи, базирани на изкуствен интелект, които участват в процеса на формиране на трудовото поведение. В този контекст възниква въпросът дали оценката на вината следва да бъде ограничена единствено до психическото състояние на работника или служителя към момента на извършване на нарушението, или следва да отчита и предходната когнитивна и технологична среда, в която е формирано неговото решение.

Следва изрично да се подчертае, че този въпрос не води до ревизия на принципа за личния характер на дисциплинарната отговорност, нито до въвеждане на каквато и да е форма на самостоятелна вина на изкуствения интелект. Правосубектността и дисциплинарната деликтоспособност остават изключително при физическото лице – работник или служител, който носи отговорност за своето поведение.

Същият извод намира потвърждение и в съдебната практика, която последователно поддържа личния характер на дисциплинарната отговорност. ВКС приема, че за наличието на дисциплинарно нарушение е без значение дали и други лица са извършили подобни или по-тежки нарушения и дали са били санкционирани, тъй като отговорността е лична и се преценява спрямо поведението на конкретния работник или служител Определение № 791 от 18.10.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1616/2018 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Албена Бонева. В условията на хибридна трудова функция това означава, че участието на системи с изкуствен интелект, алгоритмични предложения или дигитален близнак не води до „разпределяне“ на вината между човек и технология. Технологичното посредничество може да усложни фактическата среда, в която се формира решението, но не измества правния носител на дисциплинарната отговорност, който остава работникът или служителят по чл. 186 от КТ.

Проблемът се изразява не в промяна на носителя на вината, а в разширяване на фактическата среда, която формира и предхожда нейното проявление. В условията на хибридна трудова функция трудовото поведение се изгражда чрез взаимодействие между естествен интелект, организационни параметри и технологично подпомагащи системи, които участват в генерирането на информация, алтернативи и сценарии за действие.

В този смисъл се очертава необходимостта от разграничение между юридическото съдържание на вината и фактическите условия на нейната поява. Вината запазва своята класическа структура като психично отношение на дееца, но се формира в среда, която вече не е изцяло автономна и изолирана от външни когнитивни влияния.

Особено значение в този контекст придобива и въпросът за вменяемостта, разбирана като способност за адекватна психична и волева ориентация към значението на извършеното поведение. Традиционно тя се свързва единствено с психическото здраве на работника или служителя. В съвременните условия на технологично посредничество обаче следва да се постави допълнителен акцент върху влиянието на когнитивната среда, включително системите за автоматизирана обработка на информация и алгоритмично подпомагане на решенията.

Това не означава разширяване на понятието за вменяемост извън неговия правен контекст, нито въвеждане на нови субекти на вина. То означава по-скоро признаване на факта, че психическата преценка на дееца се формира в условия на засилено технологично посредничество, което може да влияе върху избора на поведение, без да го детерминира правно.



Фигура 2. Хибриден трудов субект

Източник: авторска разработка.

Следователно вината в условията на хибридна трудова функция следва да се разбира като запазена класическа правна категория, чието съдържание остава непроменено, но чиято фактическа среда на формиране се характеризира с повишена сложност и технологична обусловеност. Това позволява съхраняване на основния

принцип на личната дисциплинарна отговорност, като същевременно се отчита реалната трансформация на начина, по който се формира трудовото поведение в съвременните условия.

3. ДИСЦИПЛИНАРНОТО ПРОИЗВОДСТВО МЕЖДУ КЛАСИЧЕСКАТА АРХИТЕКТУРА НА ПРАВНИЯ ИНСТИТУТ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВАТА НА ХИБРИДНАТА ТРУДОВА ФУНКЦИЯ

Нормативно установената рамка на дисциплинарното производство и неговата класическа архитектура

Дисциплинарното производство по Кодекса на труда представлява нормативно уреден процесуален механизъм, чрез който се реализира дисциплинарната отговорност на работника или служителя в рамките на трудовото правоотношение. Неговата класическа архитектура като правен институт е изградена като стабилна нормативна рамка, характеризираща се с ясно определени субекти, последователно уредени процесуални етапи и ограничен, но функционално балансиран набор от дисциплинарни наказания – забележка, предупреждение за уволнение и дисциплинарно уволнение. Тази нормативна конструкция отразява утвърдената концепция за дисциплинарната отговорност като гаранционен механизъм в трудовото право, чрез който се осигурява баланс между организационната функция на работодателя и защитата на работника или служителя от неправомерно упражняване на власт. В този смисъл дисциплинарното производство представлява институционализиран правен баланс между необходимостта от ефективно управление на труда и изискването за законосъобразност и предвидимост на санкционната дейност.

В рамките на тази конструкция ясно се откроява класическата триада на субектите и елементите на производството – работник или служител като носител на дисциплинарната отговорност, работодател като носител на дисциплинарната власт и дисциплинарното нарушение като юридически факт, който активира производството. Тази структура формира устойчив модел, който исторически е доказал своята ефективност и приложимост. Върху тази стабилна нормативна основа следва да се открои и нейният функционален характер в съвременната трудова реалност. Макар моделът да запазва своята вътрешна логика и нормативна завършеност, неговото

приложение се осъществява в условия на нарастваща технологична сложност на трудовите процеси, което постепенно поставя въпроси относно границите на неговата фактическа адекватност.

В този смисъл не се касае за отричане на класическата архитектура, а за нейното поставяне в нова интерпретативна среда, в която стабилността на правната конструкция се съчетава с необходимостта от адаптивно тълкуване в условията на дигитализирана и технологично опосредствана трудова дейност.

Съвременната трудовоправна доктрина се намира в отчетлив етап на преход, при който класическите нормативни конструкции запазват своята валидност, но вече функционират в среда на ускорена технологична трансформация, която законодателят към настоящия момент не е успял да обхване в пълнота. В този контекст задачата на правната наука не се изчерпва с тълкуване на действащото право, а се разширява до подпомагане на неговото развитие чрез идентифициране на нововъзникващи фактически състояния и концептуални напрежения.

От една страна, законодателната власт следва да подхожда с необходимата прецизност и въздържаност, като отчита многопластовия характер на въпросите, поставени не само в настоящото изследване, но и в редица паралелни научни разработки, засягащи дигитализацията на труда, използването на изкуствен интелект и трансформацията на организационните модели на трудовия процес. От друга страна, работодателите, работниците и служителите вече функционират в тази нова реалност, в която технологично опосредстваните решения са част от ежедневната организация на труда и от фактическата основа на трудовата дисциплина.

Тази асиметрия между нормативна уредба и фактическа действителност поставя въпроса за правната сигурност при реализиране на дисциплинарната отговорност. Ключовият критерий за законосъобразност на всяко дисциплинарно наказание остава стриктното спазване на действащата процедура, тъй като именно процесуалната рамка гарантира валидността на санкцията и нейното съответствие с принципите на трудовото право. Поради това настоящите разсъждения се развиват в рамките на доктринален анализ, насочен към интерпретация и систематизация, а не към пряка нормативна трансформация.

Не следва да се пренебрегва и обстоятелството, че дисциплинарното производство, макар и изградено върху стабилни и утвърдени белези, подлежи на последващ съдебен контрол, който представлява финалната гаранционна фаза за

валидиране на наложеното дисциплинарно наказание и за защита на правата на засегнатите страни. Именно в тази тристепенна динамика – нормативна стабилност, доктринално развитие и съдебен контрол – се очертава необходимостта от по-нататъшно осмисляне на класическата дисциплинарна конструкция в условията на хибридна трудова функция.

Съдебната практика като функционален преход към технологично посредниченото трудово поведение

Макар съдебната практика все още да не е изградила самостоятелна линия относно дисциплинарни нарушения, извършени при непосредствено участие на системи с изкуствен интелект, в актове на Върховния касационен съд вече се открояват разрешения, приложими като функционален преход към разглежданата хибридна трудова функция. Тяхното значение не се състои в пряко разрешаване на въпроса за алгоритмично повлияното поведение, а в утвърждаването на разбирането, че дисциплинарното нарушение се определя от конкретното виновно неизпълнение на нормативно, договорно и организационно установени трудови задължения, а не единствено от отклонение, проявено във физическото работно място.

В Решение № 305 от 05.06.2025 г. по гр. д. № 3463/2024 г., III г. о. на ВКС, е подчертано, че обект на дисциплинарното нарушение са трудовите задължения, чийто обем произтича от индивидуалното трудово правоотношение, като техен източник могат да бъдат и вътрешни актове на работодателя. Този извод има особено значение за технологично организирания труд, при който правилата за използване на информационни системи, комуникационни канали и алгоритмични инструменти могат да конкретизират дължимото поведение. Същевременно обвързването на дисциплинарната противоправност с предварително установено и доведено до знанието на работника задължение запазва гаранционната функция на чл. 186 и чл. 187 КТ.

Тази линия в практиката е особено важна за хибридната трудова среда, защото позволява трудовите задължения да бъдат конкретизирани не само чрез индивидуалния трудов договор и длъжностната характеристика, но и чрез вътрешни правила за работа с информационни системи, алгоритмични инструменти и канали за дигитална комуникация. В този смисъл задължението на работодателя да уреди организацията на труда чрез правилник за вътрешния трудов ред по чл. 181, ал. 1 от КТ придобива ново съдържание в условията на технологично посредничен труд. Съдебната практика

приема, че такива вътрешни правила могат да бъдат източник на дисциплинарно релевантни задължения Решение № 305 от 5.06.2025 г. на ВКС по гр. д. № 3463/2024 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Невин Шакирова, а връзката между трудовата дисциплина и вътрешните организационни правила е изрично поддържана и в Решение № 36 от 3.04.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2546/2017 г., III г. о., ГК, докладчик председателят Светла Димитрова. Ето защо при хибридна трудова функция именно вътрешните актове могат да очертаят правилата за достъп, верификация, използване и контрол на резултати, генерирани в цифрова среда, включително при взаимодействие със системи с изкуствен интелект.

Дигитализацията променя и начина, по който се проявяват и установяват отсъствието, неуплътняването на работното време и неизпълнението на възложена работа. В Определение № 4922 от 30.10.2024 г. по гр. д. № 1514/2024 г., IV г. о. на ВКС, е разгледан спор при работа от разстояние, свързан с режима на почивките и уведомяването чрез комуникационния канал Slack. В Определение № 250 от 23.03.2018 г. по гр. д. № 4855/2017 г., IV г. о. на ВКС, различията между присъствено и отработено време са преценявани въз основа на данни от система на работодателя, а в Определение № 303 от 20.04.2022 г. по гр. д. № 3982/2021 г., IV г. о. на ВКС, дисциплинарно релевантните факти са установявани чрез съвкупност от данни от SAP, GPS проследяване и цифрови отчети. Тези актове показват преход от преимуществено пространствено към функционално и информационно установяване на трудовото поведение.

Отделно от съдебната практика, самото действащо право вече работи с логиката на цифровата проследимост и регистъра на действията. Така например нормативно е позната фигурата на „регистър на промените“, съдържащ данни за потребител, действие и точен момент на извършване чл. 12, ал. 2, т. 11 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г. и чл. 13, ал. 2, т. 27 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г., а при боравенето с електронни доказателства се изискват проследяемост, повторяемост и възпроизводимост на действията чл. 59, ал. 1, т. 3, 5, 6 и 7 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г.. Макар тези разпоредби да не уреждат пряко дисциплинарната отговорност по трудовото право, те показват, че съвременната правна среда вече приема електронната следа като легитимен носител на установимост и контрол. Това прави още по-убедителен извода, че в хибридна трудова среда дисциплинарно релевантното поведение все по-често ще се реконструира чрез електронни записи, логове, системни следи и цифрови времеви маркери.

При това не следва да се пренебрегва и обстоятелството, че трудовото правоотношение вече допуска страните да дадат съгласие да бъдат адресати на електронни изявления относно факти и обстоятелства, свързани с трудовото правоотношение, а връчването да се осъществява чрез услуга за електронна препоръчана поща чл. 4, ал. 1 и 4 от Наредбата за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя. Така нормативната среда вече изрично признава електронния обмен, електронната идентификация и електронната проследимост като част от функционирането на трудовото правоотношение.

Съдебната практика разкрива и дематериализация на самото изпълнително деяние. В Определение № 3262 от 26.06.2024 г. по гр. д. № 5179/2023 г., III г. о. на ВКС, неизпълнението е свързано с неизпращане на файлове посредством квалифициран електронен подпис, а в Решение № 467 от 18.07.2025 г. по гр. д. № 1895/2024 г., III г. о. на ВКС, се обсъжда изпращането на вътрешнослужебни и конфиденциални документи към външен електронен адрес в нарушение на политики за информационна сигурност. Следователно действието или бездействието може да бъде реализирано изцяло в цифрова среда чрез достъп, трансфер, неизпращане или неотразяване на информация, без това да променя личния характер на дисциплинарната отговорност.

Съдебната практика позволява и още една важна крачка – да се прецени не само цифровото действие, но и цифрово опосредстваното неизпълнение на контролна функция. Когато в съдържанието на трудовата функция са включени ръководство, управление и контрол, неупражняването на контрол върху изпълнението на възложените задачи съставлява самостоятелно дисциплинарно нарушение Решение № 187 от 16.01.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4585/2017 г., III г. о., ГК, докладчик председателят Марио Първанов и Решение № 299 от 9.04.2020 г. на ВКС по гр. д. № 1503/2019 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Геника Михайлова. В тази перспектива хибридната трудова функция поставя на преден план не само индивидуалното действие на работника или служителя, но и неговата роля като човешки коректив спрямо цифрово генерирана информация, електронни отчети и алгоритмично подпомогнати решения.

Посоченото може да бъде подкрепено и със системен нормативен аргумент, че правото вече познава разпределянето на роли между възлагащ и изпълняващ задача в информационна среда чл. 11, ал. 1, т. 3 и 4 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г.. В хибридната трудова среда тази логика следва да се доразвие в посока на изрично регламентирани

задължения за човешка проверка, верификация и ескалация на съмнителни резултати, особено когато трудовото поведение се формира чрез взаимодействие с изкуствен интелект.

Допълнителна опора в тази насока предоставя и европейската регулаторна рамка за системите с ИИ, която изисква техническата документация да съдържа данни за мониторинга, функционирането и контрола на системата, за нейните ограничения, за предвидимите нежелани резултати, както и за мерките за упражняване на човешки контрол Приложение IV към Регламент (ЕС) 2024/1689. Макар тази уредба да не е дисциплинарноправна в тесен смисъл, тя ясно показва, че човешкият надзор върху системите с ИИ е възприет като нормативно значим елемент, което допълнително укрепва тезата, че неговото неизпълнение може да има дисциплинарноправна релевантност, когато е включено в трудовите задължения.

Технологичната проследимост не освобождава работодателя от задължението да индивидуализира нарушението и да докаже всички елементи на неговия фактически състав. Изискването за мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага, е изрично уредено в чл. 195, ал. 1 от КТ. В същия смисъл ВКС подчертава, че нарушението следва да е описано така, че работникът ясно да разбере за какво е санкциониран Определение № 560 от 20.05.2015 г. на ВКС по гр. д. № 7397/2014 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Диана Хитова, а по-новата практика също държи на стандартите за индивидуализация и мотивиране на дисциплинарната заповед Определение № 3817 от 30.11.2023 г. на ВКС по гр. д. № 2106/2023 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Филип Владимиров.

В цифрова и хибридна среда това изискване предполага още по-висока степен на конкретизация: необходимо е да се посочат конкретното задължение, конкретното електронно действие или бездействие, използваната система или комуникационен канал, както и релевантният времеви интервал. Не би било достатъчно работодателят да се позове общо на „неправилно използване на система“ или на „неупражнен контрол“, ако не индивидуализира дисциплинарно релевантното поведение в неговата фактическа и цифрова проявна форма.

Пропорционалността при хибридната трудова функция има особено значение, тъй като технологичната проследимост на поведението не бива автоматично да се приравнява на висока дисциплинарна укоримост. При определяне на наказанието

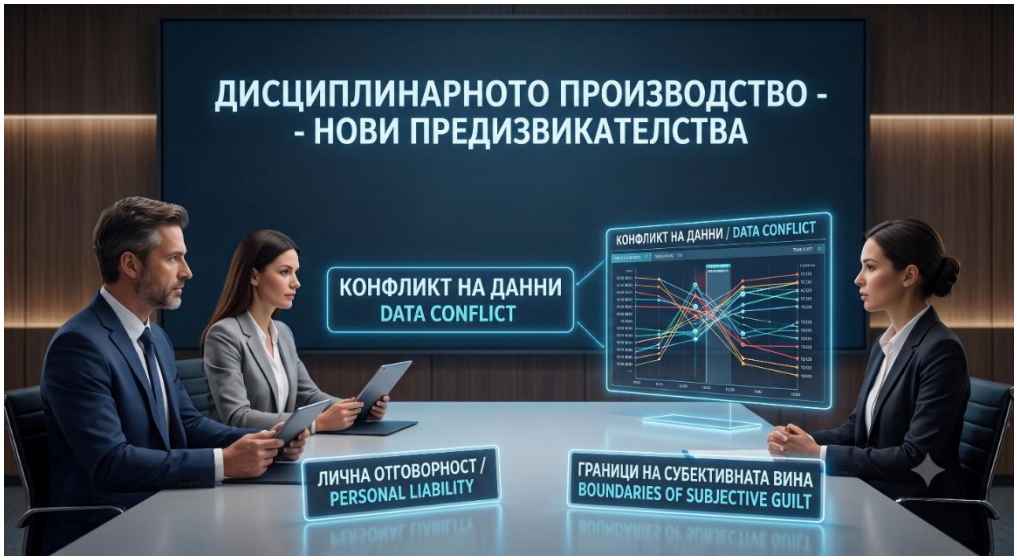
законът изисква да се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя чл. 189, ал. 1 от КТ. ВКС подчертава, че тази преценка е комплексна и включва значимостта на неизпълненото задължение, настъпилите или възможните неблагоприятни последици, причините и обстоятелствата по извършването му, както и субективното отношение на работника Определение № 490 от 28.05.2020 г. на ВКС по гр. д. № 17/2020 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Маргарита Георгиева и Определение № 676 от 16.09.2022 г. на ВКС по гр. д. № 4746/2021 г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Зоя Атанасова.

В този смисъл и при хибридна среда следва да се преценяват не само цифрово фиксираните отклонения, но и степента на яснота на вътрешните правила, наличието на обучение, реалният обем на човешката автономия и предвидимостта на технологично генерирания риск. Същата идея за индивидуализация на санкцията е видима и в по-широк европейски контекст, където се отчитат тежестта и продължителността на нарушението, степента на отговорност, загубите за трети лица, съдействието и предходните нарушения чл. 1 от Директива (ЕС) 2024/1619 и § 6 от Решение на Съда от 19 юни 2025 г. M срещу Lietuvos bankas. Дело C-671/23.. Макар тези актове да са извън трудовото право в тесен смисъл, те потвърждават общата правна логика, че санкцията не може да бъде автоматичен резултат само от формалната установимост на нарушението.

Посочената практика се отнася преимуществено до дистанционна работа, електронна отчетност и цифров обмен на информация и поради това не следва да бъде механично приравнявана на хибридната трудова функция, разбирана в настоящото изследване като взаимодействие между човешка когнитивна дейност и система с изкуствен интелект. Тя обаче очертава методологично значима посока: класическите норми на дисциплинарното право могат да обхванат нови технологични форми на поведение, ако дължимото поведение е предварително определено, нарушението е конкретно установено, вината остава лично приписуема, а наказанието е съразмерно. Именно върху тази приемственост може да се изгради анализът на трансформацията на фактическия състав при участие на системи с изкуствен интелект.

От гледна точка на системността е съществено, че съдебната практика не изисква непременно еднородност на отделните нарушения. ВКС приема, че системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ е налице при три или повече нарушения, които работодателят следва да докаже Определение № 1255 от 19.03.2024 г. на ВКС по гр. д. № 2209/2023 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Димитър Димитров, а в по-новата

практика се подчертава, че системността може да се формира както от еднородни, така и от разнородни нарушения Определение № 2863 от 4.06.2025 г. на ВКС по гр. д. № 3861/2024 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Хрипсиме Мъгърдичян. Това е особено важно в хибридна среда, където неправомерното поведение може да се проявява в различни външни форми – непроверени автоматични резултати, неточно отразяване в система, пропуснато изпращане, неправилен трансфер на данни или неизпълнение на дигитално възложени действия – но именно в своята повторяемост да разкрива устойчива дисциплинарна укоримост.



Фигура 3. Дисциплинарно производство нови предизвикателства

Източник: авторска разработка.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящото изследване бе насочено към анализ на трансформацията на фактическия състав на дисциплинарната отговорност в условията на хибридна трудова функция, като се изхожда от класическия модел на дисциплинарното производство и неговата нормативно установена архитектура. В рамките на поставената цел бе извършено системно изследване на стабилните елементи на института – субекти, дисциплинарно нарушение и санкционен механизъм – и тяхното функциониране в условията на дигитализация и технологично опосредстван трудов процес.

В резултат на анализа се потвърждава изходната теза, че дисциплинарната отговорност запазва своята класическа правна конструкция, но фактическият състав на

дисциплинарното нарушение претърпява съществена еволюция вследствие на взаимодействието между човешка когнитивна дейност и системи, базирани на изкуствен интелект. Въпреки това носителят на отговорността остава физическото лице – работник или служител, което запазва своята правосубектност и дисциплинарна деликтоспособност.

Сред основните научни приноси на изследването се открояват:

- въвеждането и концептуалното обосноваване на хибридната трудова функция като аналитична категория в трудовото право;
- разкриването на трансформацията във фактическия състав на дисциплинарното нарушение без промяна в субектната структура на отговорността;
- както и систематизирането на влиянието на технологичното посредничество върху традиционното разбиране за вината в рамките на дисциплинарното правоотношение.

На основата на тези изводи се формулират предложения de lege ferenda в две взаимодопълващи се равнища характерни за източниците на трудовото право, съответно държавни и недържавни източници.

От една страна, на ниво държавни източници се очертава необходимостта от прецизиране и допълване на Кодекса на труда чрез въвеждане на концептуална рамка, която да отчита възможността трудовото поведение да бъде формирано чрез взаимодействие със системи с изкуствен интелект. Това не изисква промяна на принципа за лична дисциплинарна отговорност, а по-скоро негово нормативно „осъвременяване“ чрез интерпретативни и дефинитивни механизми, които да гарантират правна сигурност при установяване на дисциплинарното нарушение и неговия субективен елемент.

На равнище вътрешноорганизационна уредба следва да се предвиди не само абстрактно регламентиране на поведение при работа със системи с изкуствен интелект, но и конкретна архитектура на проследимост, верификация и човешки контрол. Подобна необходимост е в съзвучие с действащите правни модели на електронна проследимост, при които се поддържат регистри на извършените действия с данни за потребител, действие и точен момент чл. 12, ал. 2, т. 11 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г. и чл. 13, ал. 2, т. 27 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г., както и се гарантират проследяемост и възпроизводимост на действията чл. 59, ал. 1 от Наредба № 5 от 1.06.2017 г.. В контекста на изкуствения интелект тази логика би следвало да се доразвие чрез вътрешни правила

за човешка верификация, ескалация на съмнителни резултати и документиране на намесата на служителя в алгоритмично подпомаганото решение.

Допълнително, европейската рамка за ИИ вече изисква техническата документация да съдържа данни за мониторинга, функционирането и контрола на системата, за предвидимите нежелани резултати, за входящите данни, за мерките за човешки контрол и за системата за управление на риска Приложение IV към Регламент (ЕС) 2024/1689. Това позволява да се аргументира, че бъдещото развитие на трудовоправната уредба и вътрешноорганизационните стандарти следва да включи минимални правила за човешки надзор, за отчетност на алгоритмичната намеса и за доказуемост на човешката верификация при осъществяване на трудовата функция в хибридна среда.

REFERENCES

1. Андреева, А. и Йолова-Паскалева, Г. (2020) Трудово и осигурително право. 2-ро преработено и допълнено издание. Варна.
2. Андреева, А. и Йолова, Г. (2025) За нуждата от правна регулация на етични правила при използване на ИИ в трудовия процес. Правото и бизнесът в съвременното общество.
3. Андреева, А., Йолова, Г. и Димитрова, Д. (2022) On the Boundary Between Rest Time and Working Hours in a Digital Environment. В: Digital Economy, Business Analytics, and Big Data Analytics Applications.
4. Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. и Радев, Е. (2024) Правни аспекти на дигитализацията в сферата на висшето образование и в трудовите отношения. Варна: Знание и бизнес.
5. Мръчков, В. (1996) Трудово право. Обща част. София: Сиби, с. 134.
6. Радев, Е. (2021) Етичните предизвикателства пред Европейския съюз при използването на изкуствения интелект. Известия. Списание на ИУ – Варна.

NEW ASPECTS OF DISCIPLINARY LIABILITY IN HYBRID WORK

Andriana Andreeva

Professor, PhD, University of Economics – Varna

E-mail: *a.andreeva@ue-varna.bg*

ABSTRACT

This study examines the transformation of the factual elements of a disciplinary violation committed in the course of performing work duties in a hybrid work environment, involving interaction between the employee, artificial intelligence systems, and a digital twin. This issue is relevant because artificial intelligence is increasingly integrated into work performance and the scope of work functions is expanding. This study argues that disciplinary liability remains personal, but the factual elements of a disciplinary violation change as technology-mediated work performance and the integration of artificial intelligence reshape the process. The aim of this study is to analyze the fundamental tenets of the classical model of disciplinary liability and to examine their adaptation to the conditions of hybrid work. The methodological approach is comprehensive and includes a systematic and legal-dogmatic analysis of the current regulations under the Labor Code, combined with a conceptual expansion of the theory of hybrid work.

Keywords: *Hybrid work, Artificial intelligence, Job function, Disciplinary responsibility, Elements of the offense*