

ПЛАТФОРМЕНИЯТ ТРУД В БЪЛГАРИЯ

**„Работа през платформи в България: Гледни точки на
заинтересованите страни относно прилагането на Директивата за
работата през платформи (2026–2027 г.)“**

Изготвен въз основа на проведената кръгла маса

**„Бъдещето на работата през платформи в България: Осигуряване на гъвкавост,
защита и иновации“**

17 септември 2026 г., София

Съдържание

I.	Въведение	3
II.	Основни изводи от дискусията	4
III.	Какво предстои	9
IV.	Основни предизвикателства при прилагането	10
V.	Препоръки към заинтересованите страни	11
VI.	Следващи стъпки	12
	Приложение	13

I. Въведение

Кръглата маса на тема „Бъдещето на платформената работа в България: Осигуряване на гъвкавост, защита и иновации“ с участието на заинтересованите страни бе организирана от Българска стопанска камара (БСК) и Българска Е-комерс Асоциация (БЕА) и се състоя при закрити врати на 17.09.2026 в София съгласно правилото на Chatham House, за да се насърчи открит и конструктивен обмен на мнения.

Събитието се проведе в ключов момент за България: Транспонирането на Директивата на Европейския съюз за платформените работници (PWD) с представители на публични институции, регулаторните органи, цифровите платформи, академичните среди и бизнеса, за практическото прилагане на новата рамка и как България може да постигне подходящ баланс между защитата на работниците, гъвкавостта, иновациите и конкурентоспособността.

Целта на тази инициатива бе да се създаде форум, където заинтересованите страни могат да обменят мнения, да обсъждат практически предизвикателства и да допринасят за решения, които подкрепят както защитата на работниците, така и икономическото развитие.

Дискусията бе фокусирана върху няколко ключови теми, включително:

- Практическите последици от новото законодателство за работниците, платформите, регулаторните органи и бизнеса;
- Предизвикателствата при прилагането, свързани с новата рамка;
- Презумпция за заетост и правна сигурност на практика;
- Въздействието върху иновациите, предприемачеството и цифровата икономика;
- Поуки, извлечени от други европейски страни;
- Очакваните ефекти върху потребителите, МСП и участието на пазара на труда.

Дискусията бе подкрепена с представянето на [ново проучване, изготвено от Ipsos](#), което дава представа за обществените нагласи към работата през платформи и очакванията на хората, полагащи труд през дигитални платформи.

Настоящият документ обобщава основните теми, гледни точки и препоръки, споделени по време на кръглата маса „Бъдещето на платформената работа в България: Осигуряване на гъвкавост, защита и иновации“.

II. Основни изводи от дискусията

1. Министерството на труда и социалната политика (МТСП) не счита, че всички лица, работещи чрез платформи, следва да бъдат наети по трудово правоотношение

Едно от най-ясните послания на МТСП бе, че транспонирането на Директивата не следва да води до автоматичното квалифициране като работници по трудово правоотношение на всички лица, които полагат труд чрез платформи.

МТСП призна, че има лица, които действително извършват работа самостоятелно, на свой риск и без характеристиките на зависимия труд. Те следва да могат да продължат да работят извън рамките на трудово правоотношение. Същевременно, когато фактическите обстоятелства показват наличие на зависимост, ръководство и контрол, следва да се прилага законовата презумпция за наличие на трудово правоотношение.

Това показва, че основният въпрос не е дали работата през платформа по принцип следва да се третира като работа по трудово правоотношение, а кои факти следва да се считат за достатъчно доказателство за наличие на зависимост и съответно да водят до задействане на презумпцията.

2. МТСП подкрепя презумпция, основана на фактическите обстоятелства, но формулирането на критериите остава проблематично

МТСП многократно подчерта, че презумпцията следва да се задейства въз основа на факти, които показват, че положението на лицето, извършващо работата, е зависимо.

На този етап МТСП счита последния предложен набор от осем критерия за относително балансиран.

Все още обаче остават проблематични критерии, сред които:

- получаване за период до три месеца на възнаграждение, надвишаващо две минимални работни заплати.

Размерът на възнаграждението сам по себе си не показва наличие на ръководство, контрол или зависимост. БСК също подчерта риска от погрешно квалифициране на действително независима дейност като трудово правоотношение.

Това подкрепя позицията на индустрията, че дискусията следва да бъде насочена не само към броя на критериите, които трябва да бъдат изпълнени, а преди всичко към това дали всеки отделен критерий действително е показателен за наличие на трудово правоотношение.

3. Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ даде важна индикация за начина, по който възнамерява да прилага новата уредба

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ посочи, че вече получава немалко сигнали, свързани с работата през платформи.

Позицията ѝ е, че когато фактите ясно показват наличие на отношения, различни от трудови, това ще бъде признавано. Когато обаче инспекторите установят ясни елементи на ръководство и контрол, Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ възнамерява да прилага стриктен подход.

Поради това е особено важно да бъде изяснено кои конкретни факти органите считат за доказателство за ръководство и контрол и дали тези факти са правилно отразени в законовите критерии, задействащи презумпцията.

4. Предвижда се специален регистър, който да улесни контрола, но неговият модел все още не е ясен

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ обясни, че поради естеството на работата през платформи бъдещите проверки не могат непременно да разчитат на традиционните проверки на място. Поради това, с цел улесняване на контрола, органите планират въвеждането на специален регистър, съдържащ информация, която да им позволява да идентифицират съответните подизпълнители и лицата, работещи чрез тях.

Към момента обаче няма изготвени проектотекстове, уреждащи регистъра, а точният му обхват, съдържание и функциониране, както и съответните задължения на платформите и подизпълнителите, остават неясни. Самото Министерство на труда и социалната политика призна, че е възможно не всички практически аспекти на прилагането да бъдат напълно изяснени към момента на приемане на законодателството и че някои въпроси могат да се изяснят едва в процеса на неговото прилагане.

5. Националната агенция за приходите (НАП) изрази опасения относно потенциално прикрити трудови правоотношения

НАП посочи случаи, установени при проверки, при които са били сключвани трудови договори за много ограничено работно време (например, два или три часа), което при определени обстоятелства може да бъде използвано за заобикаляне на трудовото, данъчното или осигурителното законодателство.

От гледна точка на платформите е необходимо да се запази едно важно разграничение: релевантният въпрос следва да бъде дали действително съществува трудово правоотношение и, ако съществува, между кои страни.

Платформите могат да извършват задълбочена проверка (due diligence) на своите подизпълнители, но съществуват законови ограничения относно степента, в която една платформа може да определя как независим работодател урежда трудовите отношения със собствените си работници.

6. БСК постави пред Министерството на икономиката, инвестициите и индустрията въпроса за по-широката перспектива на конкурентоспособността

БСК подчерта, че държавите членки се конкурират за привличането на инвестиции, а начинът, по който се прилага европейското законодателство, може да повлияе както върху бизнес средата, така и върху привлекателността на конкретния пазар.

Беше поставен въпросът дали България иска платформите да останат и да продължат да развиват дейността си в страната, да се появяват нови, включително местни бизнеси, или ненужно обременяваща регулаторна рамка би могла да насърчи пренасочването на инвестиции към други държави, като Румъния беше посочена като пример.

Беше подчертано също, че платформите подпомагат малките и средните предприятия (МСП), като им предоставят достъп до потребители, до които иначе те не биха могли да достигнат. Следователно въздействието от транспонирането следва да се разглежда не само от гледна точка на трудовото право, но и през призмата на конкурентоспособността, инвестициите и по-широката екосистема на МСП.

7. МТСП обърна внимание на по-широк социален феномен, който не следва автоматично да бъде приписван на платформите

МТСП посочи група лица, работещи чрез платформи, които може да имат ограничена финансова грамотност, непогасени бързи кредити или други задължения, поради което самите те могат да предпочитат да не работят по трудово правоотношение, за да избегнат удържки за погасяване на задълженията си или запор върху трудовото възнаграждение.

Позицията на МТСП беше, че това представлява по-широк социален и финансов феномен, а не проблем, създаден от самите платформи.

Това има значение за цялостния дебат, тъй като неформалните форми на работа не могат във всеки случай да бъдат обяснени единствено като опит на платформите да избегнат задълженията, произтичащи от трудово правоотношение. Част от причините са извън самите платформи и изискват по-широки политики.

8. Защитата на здравето и безопасността беше обсъждана отделно от въпроса за трудовия статус

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ обясни, че извършваните от нея проверки обхващат и въпросите на здравословните и безопасни условия на труд, независимо дали съответните лица са наети по трудово правоотношение и, когато е приложимо, от кого. Това включва и въпроси, свързани със застраховането срещу риска от трудова злополука.

9. Делото Yodel беше използвано в подкрепа на подход, основан на фактите, а МТСП насочи вниманието към по-широката практика на Съда на ЕС

Представителят на Glovo William Benthall, Leading Public Affairs at Glovo and Delivery Hero направи полезно изказване, основано на делото Yodel, с фокус върху начина, по който следва да бъдат разбирани фактическите обстоятелства, сочещи наличие или липса на трудово правоотношение. Примерът подкрепи по-широкия аргумент, че презумпцията следва да бъде свързана с факти, които действително показват наличие на зависимост, а не с формални или количествени критерии.

МТСП отговори, че Yodel не следва да бъде разглеждано изолирано. То посочи, че има и други решения на Съда на Европейския съюз и че Европейската комисия е насочила държавите членки към относима практика на Съда на ЕС, която също следва да бъде взета предвид при транспонирането на Директивата.

Този обмен подчерта значението на по-широкия анализ на практиката на Съда на ЕС относно разграничението между действително независимата дейност и зависимия труд.

10. Платформите подчертаха значението на ефективната защита, като същевременно се запазва истинска независима работа и достъп до гъвкави възможности за работа

Veronika Bush, Head of Public Policy на Wolt за Централна и Източна Европа, подчерта, че транспонирането на Директивата за платформените работници (PWD) следва да засили социалната защита, като същевременно се запазват гъвкавите възможности за доходи достъпни за хората, които се нуждаят от тях и ги избират. Това включва студенти, работещи по време на обучението си, родители и лица, полагащи грижи, които балансират семейните си задължения, и хора, които допълват доходите си или търсят работа между работните си места. Случайната работа през платформа може също да помогне за покриване на неочаквани разходи, без да се изисква дългосрочен ангажимент. Новата рамка следва да запази тези възможности, наред с подходящи гаранции.

В този контекст беше подчертано значението на презумпцията за заетост, която се отнася до фалшивата самостоятелна заетост, като същевременно запазва действително независимата дейност, основана на съответната съдебна практика на ЕС, включително Yodel и Haralambidis. Оценката следва да се фокусира върху действителното ръководство и контрол.

Нивата на доходите или работното време сами по себе си не трябва да се третират като достатъчно доказателство за подчинение.

Беше подчертано и значението на поддържането на подходящи гаранции за безопасност, качество на услугите, защита на потребителите и спазване на други разпоредби от страна на платформите. Изискванията, обслужващи тези цели, следва да се оценяват според тяхната пропорционалност и практически последици, а не автоматично да се третират като доказателство за ръководство и контрол, подобни на тези от страна на работодателя.

11. БСК подчерта, че транспонирането следва да бъде ориентирано към бъдещето, а не да бъде изградено единствено около настоящия пазар на доставки на храна

БСК подчерта, че Директивата не следва да бъде транспонирана единствено през призмата на доставките на храна или на бизнес моделите, които понастоящем съществуват в България.

Законодателството следва да бъде устойчиво във времето и да може да обхване и други форми на работа през платформи, които могат да навлязат на българския пазар в бъдеще. Поради това Работната група трябва да разглежда платформената икономика в нейната цялост, а не единствено притесненията или оперативните модели на отделните дружества, които понастоящем извършват дейност в България.

МТСП също така отбеляза, че е следило преговорите по Директивата още от ранен етап. Макар да не е било непременно съгласно с всеки от окончателно приетите елементи, България като държава членка е длъжна да транспонира Директивата правилно.

Основни изводи от дискусията:

Извод №1

Необходимост от баланс между защита и гъвкавост.

Извод №2

Значение на правната сигурност и предвидимостта.

Извод №3

Въвеждане на ясни правила за всички заинтересовани страни.

Извод №4

Проследяване на икономическите и социалните ефекти от прилагането.

III. Какво предстои

1. Следващият етап ще бъде насочен към алгоритмичното управление и отговорността

Следващите съществени дискусии в Работната група се очаква да обхванат алгоритмичното управление, включително прозрачността, автоматизирания мониторинг и вземането на решения, както и информацията, която трябва да бъде предоставяна на лицата, извършващи работа през платформи.

2. Друг особено важен въпрос е отговорността в рамките на отношенията с подизпълнители.

В хода на дискусията беше направена препратка към съществуващата уредба в Кодекса на труда относно солидарната отговорност за трудови възнаграждения като възможна отправна точка при уреждането на отговорността в контекста на работата през платформи. Това е от особено значение за бизнес модели, включващи посредници или 3PL, тъй като окончателната уредба може да определи доколко отговорността ще се разпростира отвъд прекия работодател и нагоре по договорната верига.

Съответно сред основните въпроси ще бъдат обхватът на евентуалната солидарна отговорност, обстоятелствата, при които тя възниква, отношенията между платформата и прекия работодател/подизпълнител, както и взаимодействието на тази отговорност със задълженията на платформата за надлежна проверка и предоставяне на информация.

Бизнес секторът счита, че националното транспониране следва да се основава на пропорционален подход към отговорността, подкрепен от ясно разпределение на отговорностите между платформите и посредниците. По-конкретно, когато дадена платформа е изпълнила надлежно собствените си законови и договорни задължения, тя не следва автоматично да носи солидарна отговорност за задължения, попадащи изключително в сферата на отговорност на посредника. Този подход следва също така да гарантира, че лицата, извършващи работа чрез платформи, са информирани кой субект носи отговорност за съответните задължения, като по този начин се осигуряват прозрачност и ясна основа за предявяване на претенции.

IV. Основни предизвикателства при прилагането

1. Определяне на статута на работещите

Основни наблюдения:

- Различни модели на работа;
- Необходимост от ясни критерии;
- Дефинициите да отговарят на националната терминология;
- Наборът от критерии за презюпция за трудово правоотношение е трудно да се разглеждат без да се вижда цялата картина;
- Предвидимост за всички страни.

2. Алгоритмично управление и прозрачност

Основни наблюдения:

- Изисквания за прозрачност;
- Човешки контрол върху автоматизирани решения;
- Практически аспекти на прилагането.

3. Контрол и административен капацитет

Основни наблюдения:

- Роля на институциите;
- Координация между органите;
- Необходимост от насоки и обучения.

V. Препоръки на заинтересованите страни

1. Към законодателните и изпълнителните органи

Препоръка 1

Осигуряване на ясни и предвидими правила за прилагане от всички.

Препоръка 2

Публикуване на практически насоки за заинтересованите страни.

Препоръка 3

Провеждане на периодичен мониторинг на ефектите.

2. Към регулаторните органи

Препоръка 4

Координиран подход между институциите.

Препоръка 5

Да няма допълнителни административни тежести и да се ползват вече съществуващи данни от институциите.

Препоръка 6

Обмен на добри практики на европейско ниво.

3. Към бизнеса и платформите

Препоръка 7

Поддържане на конструктивен диалог с институциите.

Препоръка 8

Споделяне на добри практики и данни за въздействието.

VI. Следващи стъпки

Участниците в кръглата маса „Бъдещето на платформената работа в България: Осигуряване на гъвкавост, защита и иновации“ подчертаха значението на продължаващия диалог между институции, бизнес, платформи, академични среди и работещи през платформи с цел успешното и балансирано прилагане на новата рамка.

Успешното прилагане на Директивата за работещите през платформи ще изисква продължаващ диалог, правна сигурност и сътрудничество между всички заинтересовани страни, така че България да съчетае ефективната защита на работещите с насърчаването на иновациите, предприемачеството и конкурентоспособността на икономиката.

Приложение

Участници:

1. Министерство на труда и социалната политика (МТСП)
2. Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“
3. Национален институт за социално осигуряване (НОИ)
4. Национална агенция по приходите (НАП)
5. Министерство на икономиката, инвестициите и индустрията
6. Българска академия на науките (БАН)
7. Българска търговско-промишлена палата (БТПП)
8. Arreterapa
9. Bolt
10. Glovo
11. Wolt

Организатори:

1. Българска стопанска камара (БСК)
2. Българска Е-комерс Асоциация (БЕА)

За допълнителна информация:

Българска стопанска камара (БСК) Жасмина Саръиванова Директор “Индустриални отношения” тел: 02/932 09 13 e-mail: j.saraivanova@bia-bg.com	Българска Е-комерс Асоциация (БЕА) Жанет Найденова Изпълнителен директор GSM: 0888 616 498 e-mail: info@bea.bg
---	---