



НЯКОИ РАЗЯСНЕНИЯ ОТНОСНО ИЗДАВАНЕТО НА КВАЛИФИЦИРАНИ ЕЛЕКТРОННИ ПОДПИСИ ЗА СМЕТКА НА РАБОТОДАТЕЛЯ

АКТУАЛНО - COVID 19

Някои разяснения относно издаването на квалифицирани електронни подписи за сметка на работодателя

Д-р Мартин Захариев, адвокат в Адвокатско дружество „Димитров, Петров и Ко.“ и експерт във Фондация „Право и интернет“

Актуално към 11.12.2020 г.

Квалифицираният електронен подпис (КЕП) е уреден в Регламент (ЕС) № 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 година относно електронната идентификация и удостоверителните услуги при електронни трансакции на вътрешния пазар и за отмяна на Директива 1999/93/ЕО (Регламентът). Това е **електронният подпис**, който **дава най-голяма сигурност с оглед установяване на авторството на подписващия** и интегритета на електронното изявление (т.е. неговата цялост и липсата на последващи промени в него).

Правната сила на този вид е-подпис е **приравнена по силата на закона** на тази на **саморъчния подпис** (чл. 25, пар. 2 от Регламента).

Ето защо, логично е, че много бизнеси се насочват именно към тази алтернатива за електронно подписване на документи в работните си процеси.

Когато издаването на КЕП е мотивирано от служебни нужди, нерядко работодателите покриват разходите за това.

В тази връзка е **важно да се направят някои разяснения.**

Често в практиката се говори за т.нар. „**професионален**“ КЕП – КЕП, чието квалифицирано удостоверение за електронни подписи [1] удостоверява не само кое е физическото лице-титуляр на подписа, но и неговата принадлежност към дадена организация респ. професионалното качество (позиция/длъжност) на това лице в нея.

Тук е мястото да се посочи, че Регламентът **не урежда различни видове КЕП**. Понятия като:

- „**личен**“/„**персонален**“ КЕП (т.е. такъв който се издава и ползва само в лично качество от титуляря) и
- **професионален**“ КЕП (т.е. такъв който да удостоверява и принадлежност на титуляря към дадена организация и/или позиция в нея)

не са регламентирани от Регламента.

КЕП е само един вид и е свързан само и единствено с физическото лице – негов титуляр.

По принцип **няма пречка в квалифицираното удостоверение** за КЕП да се впише като **допълнително обстоятелство данни за дадена организация**, с която титулярят на подписа е свързан по някакъв начин.

Но **това вписване:**

1. **Не удостоверява** по безспорен начин длъжността/позицията на титуляря в посочената организация;
2. **Не удостоверява** наличието на представителна власт на титуляря спрямо тази организация, нито нейния вид (законна или договорна – напр. дали лицето има представителна власт като управител, прокурист, пълномощник и др. под.).

Това е така, защото издателят на КЕП – т.нар. **доставчик на удостоверителни услуги (ДУУ) няма предвидена по Регламента компетентност да удостоверява горните обстоятелства.**

Нещо повече, дори към момента на издаване на КЕП **ДУУ** на теория да е **в състояние да изиска определени документи** или да може да направи съответна проверка в публични регистри относно горните обстоятелства (напр. да поиска трудов договор и пълномощно, да провери дали лицето-титуляр на подписа действително е вписано като управител/друг вид законен представител в ТРРЮЛНЦ и т.н.), **ДУУ няма механизъм да установява последващи промени в тях.**

В горните примери, ако ДУУ можеше с КЕП да удостоверява представителна власт, ДУУ би трябвало и служебно да следи за последващи промени по партидата на съответното дружество в ТРРЮЛНЦ и да може да прекратява действието на КЕП или най-малкото да отразява тези промени в удостоверението, а това не е така.

При трудовите договори пък такава проверка на практика е невъзможна, освен ако съответната организация-работодател не се свърже с ДУУ и не го уведоми за прекратяване на трудовоправната връзка и/или че съответното пълномощно е оттеглено.

Горните примери илюстрират защо такава компетентност изобщо не е предвидена в полза на ДУУ.

Поради горните специфики **не съответства на характеристиката на КЕП практиката** на някои публични органи да изискват при получаване на електронни документи, подадени от името на юридически лица и подписани с КЕП, задължително вписване на обстоятелства за принадлежността на титуляря на подписващия към съответната организация.

Това, че даден субект (частен или публичен) е избрал да се довери на вписването на обстоятелства за юридическо лице в удостоверението за КЕП е негово решение и той следва да понесе риска и съответните последици, ако това обстоятелство вече не отговаря на действителността.

Затова публичните органи следва да преустановят тази практика, а при получаване на подписан с КЕП документ да правят проверки в публични регистри или да изискват документи за представителна власт на подписващия (пълномощни и др. под.). Добре би било и компетентният орган в тази материя – Комисията за регулиране на съобщенията – да се произнесе по тези въпроси с оглед създаването на яснота и предвидимост за частния сектор.

На следващо място, с оглед данъчното третиране на разхода за КЕП възниква въпросът:

Може ли работодателят да задължи служителите да ползват така издадения КЕП само за служебни цели.

Краткият отговор е „НЕ“.

Дори да е издаден за сметка на работодателя, КЕП не може да се подведе под същия режим като други видове служебно оборудване – автомобил, компютър или телефон, чиято употреба за лични цели да може да се забрани (разбира се, при приемане на съответни вътрешни правила и процедури за това – вж. чл. 25и, ал. 1, т. 2 и ал. 2 и 3 от Закона за защита на личните данни).

Както във физическия свят не може да се задължи дадено физическо лице – напр. управител или директор – да се подписва саморъчно по един и същи начин само в качеството си на управител или директор, а по друг – в лично качество, така и при КЕП ще е незаконосъобразна и непропорционална забраната същият да се ползва за различни цели освен служебни. Това произтича именно от факта, че макар и електронен, КЕП е призван да изпълнява ролята на подпис, т.е. това е начинът, по който титулярят му може да изразява правно валидно волята си във виртуална среда и който начин е уникално свързан именно с неговата личност. Затова няма как да се въведе забрана КЕП, издаден за сметка на работодателя, да се ползва от титуляря му и за лични цели – да си подпише годишната данъчна декларация, да си извади електронно свидетелство за съдимост, да сключи договор в електронна форма като частно лице и т.н.

Следва да се отбележи също така, че както няма законова пречка едно лице да се подписва по различен начин във физическия свят, ако желае, **няма и пречка едно лице да притежава повече от един КЕП, издаден от различни ДУУ.**

За да се улесни **признаването на така направения разход за КЕП за свързан с дейността от данъчна гледна точка** може да се предложи следният подход: да се осигури съответна документална обоснованост **защо е необходимо издаването на КЕП за определени служители с оглед служебните нужди на предприятието.**

Удачно е **съставянето на документ – заповед, протокол, резолюция или др. под.** в който ясно да се очертае необходимостта от такъв разход.

Например могат да се изброят само онези длъжности, съобразно чиято длъжностна характеристика е строго необходимо да се извади КЕП с оглед структурата и организацията на дейността на съответното предприятие – напр. **лица, чиито служебни функции налагат издаването и подписването на електронни документи** вътре в предприятието или към трети лица - клиенти, доставчици, публични органи и др. под. (напр. служители в отдел „Човешки ресурси“, „Счетоводство“, „Финанси“, „Маркетинг“, „Правен“, „Съответствие“ (compliance), секретари и рецепционисти и др. под.).

И обратно, **удачно е работодателите да не издават КЕП за служители, чиято длъжностна характеристика не налага съставянето и подписването на документи** в електронна форма (напр. охрана, шофьори, хигиенисти, и др. под.)

Анализът е съобразен със законодателството към 11.12.2020 г.

Представеният анализ няма характера на правен съвет или консултация и не следва да бъде възприеман като достатъчен за разрешаването на конкретни правни проблеми, казуси и др. Мненията, изразени тук, са единствено на автора и не отразяват непременно тези на Адвокатско дружество „Димитров. Петров и Ко.“, Фондация „Право и Интернет“, техните филиали или служители.

2020 © tita.bg

Всички права запазени. Условия за ползване.