

# ЗА НЕСЛУЧИЛОТО СЕ ДИГИТАЛИЗИРАНЕ НА ТРУДОВОПРАВНАТА ДОКУМЕНТАЦИЯ И ПРАВОРАЗДАВАНЕТО ПО ТРУДОВИ СПОРОВЕ И ВРЕДИТЕ, КОИТО ПОНАСЯ ОБЩЕСТВОТО ОТ ТОВА

*Доц. д-р Андрей Александров  
ИДП при БАН*

## FOR THE FAILED DIGITALIZATION OF THE EMPLOYMENT DOCUMENTATION AND THE JUSTICE ON LABOR DISPUTES AND THE DAMAGES SUFFERED BY THE SOCIETY FROM THIS

*Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD  
Institute for Legal Researches, BAS*

### Резюме

Все още бавно и неуверено, но все пак осезаемо, трудовото ни законодателство започва да разпознава предимствата на дигитализирането на трудовоправната документация – бързина, сигурност, икономичност и т.н. Най-важната стъпка в тази насока беше приемането на Наредбата за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя през 2018 г. Готови ли са обаче административната и съдебната практика за подобна „революция“? От днешна гледна точка възможните изводи далеч не изглеждат обнадеждаващи.

**Ключови думи:** дигитализация, електронни документи в трудовото досие, електронно правосъдие.

### Abstract

Still slow and uncertain, but still tangible, our labor legislation is beginning to recognize the benefits of digitizing labor law documentation - speed, security, economy, etc. The most important step in this direction was the adoption of the Ordinance on the type and requirements for the creation and storage of electronic documents in the employment file of the employee in 2018. However, are the administrative and judicial practice ready for such a "revolution"? From today's point of view, the possible conclusions do not seem promising.

**Key words:** digitalization; electronic documents in the labor file; electronic justice.

**Doi:** <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.338>

### Въведение

При съвременното ниво на развитие на информационните и комуникационни технологии не е изненадващо, че все по-голям дял от информационните носители стават електронни, а „традиционният“ документ на хартиен носител загубва част от значението си. Електронните документи се създават, обработват и изпращат по-бързо, опасността от загубването им е по-малка, изискват по-малък ресурс за съхранение. Правният ред все по-често им придава значението на писмен документ, ако покриват съответните изисквания и обективират изявление. („Писмената форма се смята за спазена, ако е съставен електронен документ, съдържащ електронно изявление.“ /чл. 3, ал. 2 ЗЕДЕУУ/).

Тези процеси несъмнено дават отражение и на плоскостта на трудовото и осигурителното право. През 2016 г. в Кодекса на труда за първи път беше предвидено, че част от документите в трудовото досие на работника или служителя могат да бъдат създавани и съхранявани като електронни документи. Предвидена беше законова деле-

гация за Министерския съвет да детайлизира правилата с наредба. Макар и със значително забавяне, Правителството изпълни законовата делегация с Постановление № 71 от 10.05.2018 г. за приемане на *Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя*. В осигурителното право се възприеха електронните болнични листове, в последните години осигурените лица могат да ползват все по-широк кръг от електронни административни услуги и т.н.

За голямо съжаление обаче практиката у нас сериозно изостава от новите тенденции. Все още има например случаи, при които контролните органи по спазване на трудовото законодателство санкционират работодатели, които не представят изисканите им документи на хартиен носител в хода на извършвани проверки. Проблемите са още по-осезаеми в съдебната система. Въпреки дългогодишните усилия за въвеждане на „електронно правосъдие“, дигитализацията все още е непозната територия за българския трудов съд. Причините са много и различни – от липса на материални средства, през несъздадената нормативна основа, а често и съпротивата на самата система. Вредите за обществото от подобна ситуация проличаха ясно през първата половина на 2020 г., когато в резултат на ограничителните мерки, свързани с пандемията на коронавирус, правораздаването по трудови спорове фактически колабира в периода на обявеното извънредно положение.

## **I. За „електронната“ трудова книжка**

Разбира се, рано или късно естественото развитие на обществените отношения ще доведе до дигитализирането на документите с трудовоправно значение. Илюстративен в това отношение пример е поредният опит за въвеждане на „електронната трудова книжка“.

Както е известно, трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя (чл. 347 КТ). Тя отразява „трудова биография“ на работника или служителя (вж. по-подробно: **Vasilev, A.**, 2016, s. 1091; **Lazarova, V.**, 2012) и на базата на вписванията, направени в нея, могат да се доказват и използват редица трудови и осигурителни права. Работодателят например следва да съобрази предходните трудови правоотношения, по които служителът е бил страна, когато определя размера на допълнителното трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит по чл. 12 НСОПЗ. С представяне на трудова книжка пред работодателя се удостоверява оставането без работа след датата на уволнението като предпоставка за изплащане на обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ. С представяне на трудовата книжка пред съда се удостоверява оставането без работа след уволнение, което се оспорва като незаконно и се иска присъждане на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225 КТ. Пак с трудовата си книжка работникът или служителът доказва пред осигурителния орган предпоставките за ползване на права по краткосрочното и дългосрочното обществено осигуряване и т.н. Поради важното удостоверително значение на трудовата книжка по отношение на трудовия, респ. осигурителния стаж и доход, за нея е предвиден най-дългият възможен срок за съхранение при трудовоправните документи – 50 г. (чл. 8, ал. 1 НТКТС). В такъв срок се съхраняват документите с пенсионноосигурително значение (като ведомостите за заплати – чл. 12, ал. 1, т. 1 ЗСч.).

Поради изложеното трудно може да се разбере срещаното в практиката подценяване на значението на трудовата книжка. Действително, голяма част от информацията, съдържаща се в този документ, е отразена и в други бази данни и регистри, напр. на НОИ, НАП и т.н. Те обаче се създават и поддържат на база на подадената към тях информация, обикновено от осигурителите, която може да е непълна. Тъкмо чрез „първичния“ удостоверятелен документ – трудовата си книжка – работникът или служителят ще може да докаже правата си като осигурено лице при непълноти в информацията на осигурителния орган. Освен това се поставя и проблемът за достъпа до тези регистри: работодателят не може да изиска справка от НАП за предходните трудови договори, по които е бил страна работникът или служителят, за да изчисли размера на допълнителното му трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит например. Ето защо не бива с лека ръка и прибързаност да се отрича необходимостта от трудови книжки, каквито предложения неведнъж са се чували в обществените дебати.

Необходимостта от трудови книжки не трябва да поражда съмнения, но по съвсем друг начин стои въпросът с тяхната форма. По-конкретно, тук става дума за дългогодишните опити за дигитализиране на документа и съпротивата на законодателната и изпълнителната власт срещу това. Както с тревога се изтъква и в правната доктрина, *„отраженията на дигитализацията върху трудовия процес са многостепенни и следва да се разглеждат от законодателя комплексно. За съжаление не можем да дадем положителна оценка за промяната на българското трудово право в тази насока. Напротив, извършените корекции в нормите на националното ни право са по-скоро откъслечни и в отделни правни институти, без да се променя в своята цялост нормативната база.“* (Andreeva, A. 2020, s. 171).

Преди около година, през септември 2019 г., на Портала за обществени консултации на Министерския съвет беше публикуван Проект на нова Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж. В придружаващия го доклад на тогавашния министър на труда и социалната политика се посочваше, че *„съществуващият към момента образец на трудова книжка не е актуализиран от 1996 г. Измененията в трудовото законодателство, настъпили през годините след утвърждаването на образца, от една страна изискват вписването на допълнителна информация в трудовата книжка, за която няма предвидени полета, а от друга – изискват прецизиране на реквизити на сега съществуващи полета. Допълнително затруднение създава и форматът на трудовата книжка, който поради малките си размери не позволява четливо отразяване на данните във връзка с трудовото правоотношение на работника или служителя.“*

Решението на описаните проблеми според Проекта се свеждаше до следните основни изменения:

- създаване на нови технически параметри на трудовата книжка, които да позволяват по-лесното вписване и по-доброто разчитане на записите (формат, брой страници, цвят на корица и други);
- промяна на графите в образца на трудовата книжка;
- въвеждане на изрично изискване за поставяне на щемпел в трудовата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение, чрез който да се осигурява информация за датата на постъпване на работа, датата на прекратяване на трудовото правоотношение, основанието за прекратяване на трудовото правоотношение и продължителността на трудовия стаж (т.е. познатата и към момента, но нерегламентирана изрично практика);

- замяна на „дневника“ за издадените трудови книжки с „регистър“ на трудовите книжки – отново на хартиен носител;

Предлагаше се промените да влязат в сила от 1 юни 2020 г., предвид необходимостта всички заинтересовани страни да имат достатъчно време да се запознаят с новата Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж и да бъдат отпечатани трудови книжки по новия образец.

Проектът среща категорична съпротива при общественото обсъждане, като Българската стопанска камара (БСК) например квалифицира предлаганите промени като „козметични“ (писмо Изх. № 05-02-56 #1/03.10.2019 г, източник: <https://www.bia-bg.com/standpoint/view/26032/>). В становището на работодателската организация се посочваха усилията на БСК от 2014 г. за електронизация на документооборота, свързан както с отношения между работодателя и работника или служителя, така и между работодателя и различните контролни органи (ГИТ, НОИ, НАП), по повод на трудови правоотношения и производните от тях данъчно-осигурителни задължения. Настоятелно се искаше възобновяване на дебата за създаване на електронна трудова книжка, която постепенно да замени хартиената, като посоката е създаване на електронно трудово-осигурително досие.

Към днешна дата може да се приеме, че Проектът за нова Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж от 2019 г. се оказа неуспешен и темата за необходимостта от нови трудови книжки и тяхната форма отново е на дневен ред. Не закъсняха и новините за подновените инициативи в тази насока. В медиите се появи информация, че екипи на БСК, съвместно с членове на организацията, фондация „Право и Интернет“ и др. възобновява работа по предложението си за преход от хартиена към електронна трудова книжка. Аргументите са идентични с излаганите и преди и се свеждат основно до следното:

- намаляване на негативните последици за работещите, които съществуват сега при загуба и унищожаване на трудовата книжка, липса на печати и подписи, и пр.;

- повишаване нивото на контрол при спазване на трудовото законодателство и увеличаване броя на предоставяните електронни услуги и намаляване на дела на трудово-осигурителни измами. Чрез електронизиране на трудовата книжка ще се осигури достъп до вписаната в нея информацията в реално време на различни институции и заинтересовани страни (работник/служител, работодател, контролни органи и др.);

- намаляване на административната тежест за работодателите – отпадане на необходимостта от връчването на уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ на работника или служителя, издаване на УП-2 и УП-3, тъй като информацията ще се попълва в електронната трудова книжка;

- структуриране и обединяване на информацията в национален обхват, което позволява допълнителен анализ, който да се ползва като допълнителен инструмент при формиране и провеждане на политики на пазара на труда;

- електронният регистър предоставя възможност за последващ обмен и интегриране на данни с информационните регистри на други институции – напр., ГРАО, НАП, НОИ, НЗОК и др.

Аргументите са достатъчно убедителни, като ще си позволя да ги доразвия и онагледя и с още един пример от практиката. Според чл. 350, ал. 1 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служи-

теля. Съгласно чл. 226, ал. 2 – 3 КТ работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя (вж. по-подробно **Banov, Hr.** 2019, s. 99-112).

Какво означава „незабавно“ по смисъла на чл. 350, ал. 1 КТ? През 2019 г. беше прието Тълкувателно решение на ОСГК на ВКС (ТР № 1/2019 г.), в което съдът се произнесе по въпросите: (1) От кой момент възниква и става изискуемо задължението по чл. 350, ал. 1 КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка след прекратяване на трудовото правоотношение, от кой момент работодателят изпада в забава за изпълнението му, кога и как той се освобождава от последиците на тази забава? (2) Кога е налице незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл. 226, ал. 2 КТ и кога възниква правото на работника или служителя да получи, съответно – задължението на работодателя да заплати обезщетението по чл. 226, ал. 2 и ал. 3, изр. 2 КТ? Най-общо, ВКС постанови, че „... ако работникът или служителят предаде трудовата си книжка на работодателя след деня на прекратяване на трудовото правоотношение, задълженията на работодателя да я оформи и предаде ще станат изискуеми в деня, в който тя му е предадена. Ако по някаква причина работодателят не изпълни в същия ден задълженията си, той изпада в забава.“

Законът, както подчертава неколнократно и ВКС в цитираното Тълкувателно решение, задължава работодателят да действа „незабавно“, т.е. веднага, бързо, без отлагане. Няма значение дали забавата на работодателя да изпълни задължението си се дължи на обективни или субективни причини, организационни затруднения, вина на конкретни длъжностни лица – последицата винаги е възникване на право на обезщетение. Излишно е тук да се коментира дали и доколко законът предлага справедливо решение спрямо работодателите, особено когато те са с по-сложна структура, пространствено отдалечени звена и пр. Често е неизпълнимо оформянето на трудовата книжка в същия или дори на следващия ден, ако тя трябва да бъде изпратена на друго място и/или вписванията да бъдат извършени от съответните длъжностни лица, които може да отсъстват по уважителни причини (командировка, заболяване, отпуск и т.н.). В последните месеци, в контекста на обявеното извънредно положение и последвалата го извънредна епидемична обстановка, разширените възможности за преминаване към дистанционни форми на работа и стремежа за ограничаване на личния контакт между хората, „незабавното“ оформяне на трудовата книжка на хартиен носител често се оказваше обективно невъзможно, но въпреки това ангажираше отговорността на работодателя. Не е изключено съдебната практика тепърва да се сблъсква с нови спорове и опити на работодатели да се освободят от тази отговорност, позовавайки се на форсмажорния характер на ситуацията. Разбира се, трудно може да се прогнозира дали съдът би уважил подобен довод. Все пак не изглежда невъзможно съдилищата да отстъпят от безкомпромисната си позиция по темата за „незабавното“ връщане на трудовата книжка при обстоятелства, правещи изпълнението на подобно задължение невъзможно. Такова решение би било логично и справедливо.

Тук обаче целият проблем се разисква заради друго: че той можеше изобщо да не съществува или поне да възниква значително по-рядко като казус, ако трудовата книж-

ка беше електронна. В този случай щеше да отпадне необходимостта работникът или служителят да я „представя“, работодателят евентуално да я изпраща на друго място, където физически се намират лицата, компетентни да направят вписванията и да положат саморъчните си подписи, да я връща и „предава незабавно“ на работника или служителя. Всички тези действия можеха да протекат дистанционно.

## **II. За другите електронни трудови документи**

Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя на практика допуска всякакви документи с трудовоправно значение да бъдат подписвани електронно, като най-общо принципът е, че страните трябва да са съгласни с това, а разходите за техническо обезпечаване са за сметка на работодателя. Всяка от страните по трудовото правоотношение има право по всяко време да оттегли съгласието си да бъде адресат на електронни изявления. В Правилника за вътрешния труд ред в предприятието се конкретизират: (1) видът на документите, които се създават и съхраняват като електронни документи в трудовото досие на работника или служителя; (2) видът на електронния подпис, който се използва от работниците и служителите.

По искане на работника или служителя работодателят е длъжен в срок от 14 дни да му издаде и предостави в електронен вид документи, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение, както и електронните документи, съхранявани в трудовото му досие. Работодаателят е длъжен при поискване от работника или служителя да му издаде на хартиен носител преписи от електронните документи, които са част от трудовото му досие.

Работодателите нямат право да отказват получаването на документ от работник или служител на хартиен носител. Документите, подадени на хартиен носител, могат да се включват в (електронното) трудовото досие чрез снемане на електронен образ от тях със сканиращо устройство във вид и по начин, позволяващи разчитането и съхранението им (възможност за дигитализиране на документи). Пълното и точно съответствие на снетия електронен образ със снемания документ се удостоверява с квалифициран електронен подпис от лицето, извършило снемането, а на хартиения носител – със саморъчен подпис.

Текстът на Наредбата поставя един очевиден правен проблем, свързан с пределите на установената в закона делегация. Както беше посочено, според Кодекса на труда „част от документите“ в трудовото досие могат да се поддържат на електронен носител. В § 1 от ДР на приетата Наредбата са дадени легални дефиниции на понятията „едностранни документи, създадени от работодателя“, „едностранни документи, създадени от работника и служителя“, „документи, които изискват съгласието и на двете страни по трудовото правоотношение“ и „документи, издадени от трети лица, удостоверяващи факти, свързани с трудовото правоотношение“. Всички те могат да се създават и съхраняват електронно. Трудно обаче могат да се намерят други трудовоправни документи, които да не попадат сред така изброените. Това поражда съмнения за законосъобразността на приетия подзаконов нормативен акт и евентуалното му излизане извън пределите на законовата делегация. Разбира се, този въпрос е единствено от компетентността на съда, в случай че бъде сезиран (вж. **Aleksandrov, A.** 2019, s. 13-19).

Някои работодатели останаха недоволни от новата уредба, която според тях поставяла прекалено високи изисквания спрямо мерките за информационна сигурност.

Например съгласно чл. 10 от Наредбата, когато се използва информационна система за създаването и/или съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя, работодателят осигурява механизъм за двуфакторна идентификация при достъп до системата. Електронните документи се подписват от работника или служителя с електронен подпис съобразно нормативните изисквания и договореността с работодателя. Когато работодателят изисква от работника или служителя да се използва квалифициран електронен подпис, той е длъжен да осигури механизъм на подписване за своя сметка. Документите, създавани от работодателя, задължително се подписват с квалифициран електронен подпис и т.н.

Подобни оплаквания са неоснователни. Работодателите, които ги споделят, обикновено не си дават сметка за характера на съдържащата се в тези документи информация и по-точно за големите обеми лични данни на работници и служители в тях. Ако електронната система няма достатъчно добра защита, това би създавало повишен риск от неоторизиран достъп, съответно нарушаване на правата на служителите в качеството им на субекти на лични данни. Така например данните за здравословното състояние са обект на специални гаранции при тяхното обработване заради въздействието им в личната сфера (Feti, N., D. Toshkova-Nikolova, 2019, s. 71, Zahariev, M. 2020). Работодателят може да понесе и сериозни санкции от националния надзорен орган (Комисията за защита на личните данни) за липсата на осигурени подходящи технически мерки за защита на данните. Изграждането на електронна система за документооборот без съмнение оптимизира процесите, но няма как в нея да не се инвестират средства.

### **III. За спирането на процесуалните срокове за времето на извънредното положение – защо такъв прецедент не бива да се допуска отново?**

Разпоредбата на чл. 3 ЗМДВИП предвиди, че за срока от 13 март 2020 г. до отмяната на извънредното положение спират да текат процесуалните срокове по съдебни, арбитражни и изпълнителни производства, с изключение на сроковете по производствата и делата съгласно приложение към закона (Goleva, P. 2020; Aleksandrov, A. 2020, s. 15-20). На пръв поглед решението може би изглеждаше неизбежно в създалата се ситуация. Пандемията налага ограничаване на социалните контакти, а откритите съдебни заседания, без съмнение, биха били източник на повишена опасност от разпространение на заразата.

Проблемът обаче има и друга страна. Трудовите спорове за незаконно уволнение не случайно се гледат по реда на бързото производство, с цялата условност на „бързината“ в правораздаването у нас. Те се включени и в списъка на делата с голяма обществена значимост, които според чл. 329, ал. 3 ЗСВ се разглеждат и по време на съдебната ваканция. Това е така, защото те засягат особено важни жизнени интереси и от изхода им често зависят средствата за препитание и бъдещето на работниците и служителите. С право се казва, че „закъснялото правосъдие е липса на правосъдие“, особено по отношение на тази група спорове. Ако съдът обяви уволнението за незаконно и възстанови служителя на работа години след уволнението (което за съжаление се случва в България и в „нормална“, а какво остава за извънредна обстановка), решението често е неизпълнимо – било защото работодателят се е преструктурирал и вече няма такава позиция, било защото служителят отдавна е загубил интерес от възстановяването на процесното трудово правоотношение.

Не е тайна, че – поставени в кризисната ситуация на извънредно положение – много работодатели пристъпиха към прекратяване на трудови договори. В опит бързо и ефективно да се свият разходите за труд, някои от тях предприеха уволнения, включително масови, без оглед на закрилните разпоредби на трудовото законодателство. Вероятно такива уволнения ще бъдат отменени от съда, но това не е особено утеха за работниците и служителите, останали без доход в такъв тежък момент. Решенията на тези проблеми можеха да са намерени отдавна, ако бяха изпълнени плановите и обещанията за електронно управление, а и електронно правосъдие.<sup>1</sup> Разбира се, това е въпрос на сериозни инвестиции, но той е на дневен ред от години, а напредъкът в това отношение е незначителен. Неслучилата се с десетилетия, а необходима реформа и модернизиране на съдебната ни система, доведе до настоящите непреодолими практически затруднения. Дори липсата на техническа възможност за въвеждане на „дигитализиран“ граждански процес не може да оправдае изоставянето на трудовите права на гражданите. Можеше да се помисли в насока провеждане на закрити съдебни заседания, засилване на писменото начало и др. п. (които сами по себе си също намаляват гаранциите за прозрачен и справедлив съдебен процес, но не го правят невъзможен). Двумесечният „колапс“ на правораздаването по трудови спорове доведе до лавинообразно натрупване на дела и още по-бавно правораздаване към настоящия момент.

### Обобщение

Извън всякакво съмнение, дигитализирането на трудовоправните документи и на трудовия процес заслужава пълна подкрепа. За съжаление и до днес е неясно дали ще е налице най-съществената предпоставка за успеха на начинанието – политическа воля за промяната и осигуряване на необходимите ресурси. Мъчителното развитие на електронното управление у нас не дава голям повод за оптимизъм. И все пак остава надеждата, че хроничният недостиг на средства не може да служи безкрайно дълго за оправдание на бездействия или за предлагане на изменения, които не решават адекватно съществуващите проблеми. За постигане на набелязаните по-горе цели е необходимо изграждането на нова, функционална и надеждна информационна система и това е ангажимент на държавата. Крайно време е представителите ѝ да излязат от матрицата на „прошнурованите“ дневници и „мокрите“ печати, които в съвременния свят не представляват нищо повече от нелеп анахронизъм и обуславят сериозни затруднения за гражданите в упражняването на правата им.

---

<sup>1</sup> Редица предложения се откриват в писмо на Съюза на съдиите в България до Съдийската колегия на ВСС от 04 май 2020 г.: „Запознаването с добрите практики в другите правни системи показва, че провеждането на заседания с участието на страните чрез различни софтуерни продукти за видеовръзка във времената на пандемия може да осигури разумен баланс между мерките за защита на общественото здраве и правото на гражданите на достъп до съд в разумен срок. Разглеждането на определени категории дела с използване на електронна видеовръзка е постижимо само в тясно сътрудничество с адвокатурата и при дефиниране на приемливата употреба на възможностите на социалните медии. За да не се допусне разнородна съдебна практика и да се гарантира предсказуемост и правна сигурност, би било полезно Съдийската колегия да предложи на министъра на правосъдието проект за изменение на процесуалните закони, които да уреждат изчерпателно основанията и реда за провеждане на съдебни заседания, при които присъствието на страните и другите процесуални участници се осигурява чрез електронна видеовръзка.“ Пълният текст е достъпен на Интернет-адрес: <https://defakto.bg/2020/05/04/нов-призив-до-съдийската-колегия-един/>



### Използвана литература

1. Александров, А. (2019). Митове и факти в трудовото и осигурителното право: за дигитализирането на трудовоправните документи. – Труд и право, № 12, 13–19.
2. Aleksandrov, A. (2019). Mitove I fakti v trudovoto I osiguritelното parvo: za digitalizirano na trudovopravnite dokumenti. – Trud I pravo, № 12, 13–19.
3. Александров, А. (2020). Стари и нови проблеми на правораздаването по трудови спорове у нас. – Труд и право, № 6, 15–20.
4. Aleksandrov, A. (2020). Stari I novi problemi na pravorazdavaneto po trudovi sporove u nas. – Trud I pravo, № 6, 15–20.
5. Андреева, А. (2020). Отражение на дигитализацията върху трудовия процес – рискове и перспективи. В: *Икономическа наука, образование и реална икономика: развитие и взаимодействия в дигиталната епоха. Сборник доклади от юбилейна международна научна конференция*, т. 4, Варна: ИУ Варна.
6. Andreeva, A. (2020). Otrajenie na digitalizaciata varhu trudovia prozes – riskove i perspektivi. V: *Iconomicheska nauka, obrazovanie I realna ikonomika: razvitie I vzaimodeistvia v digitalnata epoha. Sbornik dokladi ot iubilejna nauchna konferencia*, T. 4, Varna: IU Varna.
7. Банов, Хр. (2019). Задължението на работодателя за предаване на трудовата книжка и отговорността за неизпълнението му. – Бизнес и право, № 3, 99–112.
8. Banov, Hr. (2019). Zadaljenieto na rabotodatelia za predavane na trudovata knijka I otgovornostta za neizpalnenieto mu. – Bisnes I pravo, № 3, 99–112.
9. Голева, П. (2020) Въпроси на частното право в условията на извънредно положение. – Търговско и облигационно право, № 4/5, Приложение.
10. Goleva, P. (2020) Vaprosi na chastnoto pravo v usloviata na izvunredno polozenie. – Targovsko I obligazionno pravo, № 4/5, Prilozenie.
11. Захариев, М. (2020) За допустимостта на някои операции по обработване на лични данни от работодателя в условията на пандемията от COVID-19. [https://www.tita.bg/\(01.05.2020\).](https://www.tita.bg/(01.05.2020).) Цитирано по: <https://www.dpc.bg/p/doc/dpc-on-the-admissibility-of-certain-data-processing-operations-of-the-employers-during-covid-19-pandemic-1014.pdf>
12. Zahariev, M. (2020) Za dopustimostta na niakoi operazii po obrabotvane na lichni dannii ot rabotodatelia v usloviata na pandemiata ot COVID-19. [https://www.tita.bg/\(01.05.2020\).](https://www.tita.bg/(01.05.2020).) <https://www.dpc.bg/p/doc/dpc-on-the-admissibility-of-certain-data-processing-operations-of-the-employers-during-covid-19-pandemic-1014.pdf>
13. Лазарова, В. (2012) Правна уредба на трудовата книжка и трудовия стаж. Благоевград: ЮЗУ „Неофит Рилски“.
14. Lazarova, V. (2012) Pravna uredba na trudovata knijka I trudovia staj. Blagoevgrad: IUSU “Neofit Rilski”.
15. Мръчков, В., Кр. Средкова, Ат. Василев (2016) Коментар на Кодекса на труда. 12 изд., С.: Сиби.
16. Mrachkov, V., Kr. Sredkova, At. Vasilev (2016) Komentar na Kodeksa na truda. 12th ed. Sofia, Sibi.
17. Фети, Н., Д. Тошкова–Николова (2019) Защита на личните данни. С.: ИК Труд и право
18. Feti, N., D. Toshkova-Nikolova (2019) Zashtita na lichnite dannii. Sofia, IK Trud i pravo.

За контакти: доц. д-р Андрей Александров  
ИДП при БАН  
E-mail: a.alexandrov@kambourov.biz