СПРАВКА
за научните и научно-приложните приноси на

доц. д-р Андрей Сашов Александров

за участие в конкурс за заемане на академичната длъжност „ПРОФЕСОР“ в област на висше образование 3. Социални, стопански и правни науки, професионално направление 3.6. Право, Трудово право и обществено осигуряване, за нуждите на секция „Гражданскоправни науки“, обявен в ДВ, бр. 24 от 06.03.2026 г.

I. Общи бележки

За участие в конкурса съм представил 1 монография, 52 статии, 7 студии и 4 глави от колективни монографии. За разлика от останалите части от конкурсната документация, в които съм се опитал да изложа максимално подробна информация, в настоящата справка за приносите ще се ограничa до това да посоча причините, поради които предлагам на вниманието на научното жури точно тези съчинения. Въздържам се от детайлна самооценка на научната ми продукция не от излишна скромност, а защото се надявам, че самата тя ще представи работата ми по-добре от всяка моя декларация.

II. Монография

Александров, А. ПРОБЛЕМИ НА ТРУДОВИТЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯТА НА ОБЯВЕНО ИЗВЪНРЕДНО ПОЛОЖЕНИЕ ИЛИ ОБЯВЕНА ИЗВЪНРЕДНА ЕПИДЕМИЧНА ОБСТАНОВКА, С.: Спотинов принт, 2022, 196 страници, ISBN (печатно) 978-619-188-795-8.

Доколкото ми е известно, в българската правна литература няма друго самостоятелно монографично изследване, посветено на правните проблеми на трудовите отношения в условията на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка.

Основните изводи от анализа са обобщени в последната структурна част на монографията, като тук ще спомена само някои от тях:

1. Законът за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. (и за преодоляване на последиците) /Загл. доп. – ДВ, бр. 44 от 2020 г., в сила от 14.05.2020 г./ така и не уреди в цялост законодателните мерки за противодействие на пандемията, и по-конкретно, мерките на плоскостта на трудовото право. Решенията му бяха вътрешно несъгласувани и неясни (напр. трудовоправните по характера си разпоредби в самия закон и измененията, направени с § 4 от Преходните и заключителните му разпоредби в Кодекса на труда); в уредбата останаха значителни непълноти (например границите на работодателската намеса по отношение на ваксинирането, обработката на данни за ваксинационния статус и т.н.). Опити за запълване на тези непълноти се правеха със заповеди на министъра на здравеопазването. Затова и първият категоричен извод на изследването е, че е необходима цялостна ревизия на антикризисното трудово законодателство и преустановяване на практиките на „законодателстване“ от административни органи.

2. Още по време на пандемията ясно проличаха несъвършенствата в правната уредба на надомната работа и работата от разстояние. Въпреки че през следващите години законодателството в тази материя остана динамично, то и досега не дава ясни отговори на въпросите за пределите на работодателските задължения за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд на мястото, от което работникът или служителят е избрал да полага труда си. Колебания съществуват и относно ангажирането на имуществената отговорност на работодателя за вреди от трудова злополука, настъпила в дома на служителя или друго отдалечено от предприятието място, където той полага труда си. В този смисъл вярвам, че **отчетените в изследването практически проблеми и до днес са актуални и могат да послужат за бъдещи предложения за усъвършенстване на законодателството**.

3. През последните години неведнъж съм си позволявал критики срещу отношението на българския законодател към извънредния труд. „Антикризисното" трудово законодателство даде много негативни примери в тази насока, а част от тях и до сега присъстват в закона (като разпоредбата на чл. 107л, ал. 3 КТ: „при условията на ал. 1 и 2 работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят е в комуникационна връзка с трети лица"). **Ако някога българският законодател възприеме аргументите защо тази разпоредба следва незабавно да бъде отменена, дори само това би било принос на изследването.**

4. Анализът дава конкретни предложения *de lege ferenda* по отношение на разпоредбите в Кодекса на труда, приети във връзка с извънредното положение (извънредна епидемична обстановка). В момента те не се прилагат, тъй като страната не се намира в извънредно положение, но са част от действащото законодателство и не е изключено в определен бъдещ момент да се „активират". Едва ли е разумно да се чака такъв момент, за да се поправят явните им пропуски, подробно очертани в изследването.

5. Що се отнася до „неслучилите" се промени, поне някои от тях бяха реализирани в последните години. Става дума за въвеждането на единен електронен трудов запис (електронна трудова книжка), а предимствата на това решение обосновах подробно много преди то да стане факт.

За съжаление, проблемите на правораздаването по трудови спорове в условията на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка малко се различават от проблемите на същото правораздаване в „постепидемична" обстановка. Забавянията на делата стават все по-сериозни до степен, в която могат да се приравнят на практически отказано правосъдие. Решението е лесно на думи, но трудно на практика – модернизиране и дигитализиране на съдебната система. Ако съществуваха достатъчно технически възможности за провеждането на съдебни заседания чрез видеовръзка например, можеха да отпаднат много от възможните причини за отлагане на заседанията по делото. Факт е, че това изисква сериозни инвестиции, но нима темата за електронното управление и електронното правосъдие не е на дневен ред от години?

Като оставим настрана разсъжденията, които и от днешна гледна точка все още изглеждат утопични, все пак има какво да се направи за подобряване на ситуацията. Опитал съм се да формулирам предложения за разтоварване на съдебната ни система от трудови спорове, за чието решаване може да се намери алтернативен способ. Разумно е и създаването на специализирани съдебни състави, които да разглеждат трудови дела. Може да се помисли по темата кои спорове да продължат да се разглеждат по правилата на „бързото производство" по ГПК и кои – не.

III. Статии, студии и глави от колективни монографии

Приложил съм голям обем от научни и научно-приложни статии, студии и глави от колективни монографии, публикувани от 2018 г. до днес, като целта ми не е била само да покрия наукометричните показатели, което вероятно можеше да се постигне и с по-синтезирана информация. (Изборът на 2018 г. е свързан с преходната процедура за заемане на академичната длъжност доцент, която беше проведена през 2017 г. Това гарантира, че никоя от представените публикации не е била използвана в тази процедура).

Стремял съм се да покажа трайния си интерес към различни въпроси на трудовото и осигурителното право в България и се надявам с работата си да съм допринесъл за осъзнаването и, евентуално – преодоляването на несъвършенствата в правната им уредба и практиката по прилагането им.

В повечето групи публикации (така, както са обобщени в резюметата на научните трудове, представени в конкурса) са включени както такива с предимно теоретични приноси, така и с научно-практическо значение.[*] Едва ли е необходимо да убеждавам когото и да било (още по-малко членовете на научното жури), че трудовото и осигурителното право са отрасли, близки до ежедневните проблеми на хората. Научното осмисляне на тази материя е комплексен процес, който преминава и през разрешаването на конкретни практически проблеми. Затова винаги съм се стремял публикациите ми да са полезни както за развитието на правната доктрина, така и за практиката.

А) В разработките, посветени на **дигитализирането на документите с трудовоправно значение**, съм изхождал от разбирането, че то е естествен и логичен процес, който в съвременното общество не може и не бива да бъде спиран. Години преди да се въведе регистърът на заетостта и единният електронен трудов запис съм обосновавал ползите от дигитализирането на трудовата книжка. Когато то най-после стана факт, разбира се, не съм спестил и критиките към приетата уредба.

В чисто концептуален план, като предложения за усъвършенстване на законодателството, бих посочил множество необходими според мен изменения в Наредбата за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя, която вече в редица отношения е морално остаряла. Наредбата за вписването в регистъра на заетостта също се нуждае от подобрения. Приносът ми в тази насока са формулираните в разработките ми предложения.

В практикоприложен план съм подпомагал практиката с конкретни решения на практически въпроси, свързани със създаването и съхраняването на електронни документи, подаване на електронни трудови записи и др.

---

[*] Списание „Труд и право“, в което са публикувани по-голямата част от публикациите с практико-приложно значение, е включено в Националния референтен списък на съвременните български научни издания с научно рецензиране. Поради това и тези публикации са отчетени като научни. Това не променя факта, че изданието има ясно определена практическа насоченост и се радва на интерес не толкова в академичните среди, колкото сред практикуващи юристи, счетоводители, специалисти по управление на човешките ресурси и др. В продължение на близо 20 години (от 2008 г. до днес) имам своеобразна редовна „рубрика“ в списанието, в която представям актуални практически проблеми на трудовото и осигурителното право.

Б) Статиите, посветени на различни аспекти на **защитата на личните данни**, са своеобразно продължение на изследването „Защита на личните данни на работниците и служителите“, което беше и предложеният хабилитационен труд, с който кандидатствах за заемането на академичната длъжност „доцент“. Той обаче е публикуван през 2016 г., когато още не беше влязъл в действие Общият регламент за защита на данните.

Всички публикации в тази група съдържат важни изводи за незадоволителното съответствие на националното ни законодателство по защита на данните с правото на ЕС и обосновават необходимостта от реформи.

В) Защитата срещу дискриминацията и тормоза на работното място придобива все по-голямо теоретично и практическо значение в последните години. Когато преди 20 г. беше приет ЗЗДискр., материята беше сравнително чужда на българската правна мисъл, звучеше абстрактно и по нея липсваше административна и съдебна практика. Две десетилетия по-късно това не е така. Предложил съм свои анализи и изводи по различни въпроси, сред които бих подчертал темата за правата на лица с психически увреждания, която често е подценявана у нас.

Г) От изследваните **други трудовоправни въпроси** може би най-голямо внимание съм отделил на правния режим на трудовото възнаграждение, платения годишен отпуск и прекратяването на трудовото правоотношение. Това са „класически“ теми на трудовото право, по които рядко може да се каже нещо напълно ново и непознато до момента на правната доктрина, но считам, че съм обосновал „собствени“ тези, които убедено поддържам и до днес, като:

- неудачните законодателни решения в регулирането на минималната работна заплата;

- целесъобразността на запазването на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит;

- необходимостта от премахване на неясната уредба на „неприсъствените“ дни, включена към официалните празници;

- изграждане и стриктно поддържане на законодателна концепция за ограничаване на извънредния труд;

- категорично погрешното връщане към законодателното решение правото на ползване на платения годишен отпуск да се погасява по давност;

- дискриминационната по същността си уредба на прекратяването на трудови правоотношения с хабилитирани лица при навършване на 65-годишна възраст;

- отпадане на дължимостта на гратификационното обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ при виновно поведение на работника или служителя, довело до прекратяване на трудовото му правоотношение;

- необходими промени в материята на предварителната закрила при уволнение;

- недопустимото „дописване“ на закона в редица тълкувателни решения на ВКС, посветени на различни въпроси във връзка с прекратяването на трудовите правоотношения, и др.

Практико-приложните ми приноси по тези въпроси се изразяват в множеството коментари и разяснения в помощ на практикуващите в материята колеги, които те оценяват като полезни.

Д) Отделил съм внимание и на процесуалните аспекти при разглеждането на **трудови спорове и правораздаването по трудови дела**. Предполагам, това е лесно обяснимо, предвид работата ми и като практикуващ адвокат. Със съжаление констатирам, че от година на година проблемите в тази сфера се задълбочават, вместо да намерят своето решение. Бавността е може би най-наболелият проблем при решаването на трудовите спорове. Закъснялата с години съдебна намеса често е практически отказ на правосъдие: незаконно уволненият служител отдавна е загубил интерес към възстановяването му на работа, а осъденият за обезщетение работодател трябва да го плати с натрупалите се за години лихви, и това е само малка част от възможните примери.

Предлагал съм редица конкретни стъпки за противодействие на очертаната тенденция като по-тясна специализация на съдиите, разглеждащи трудови дела, разтоварване на съдебната система от част от делата (напр. за наложени наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“, особено в случаите, когато след налагането им трудовото правоотношение е прекратено), засилване на извънсъдебните способи за решаване на трудови спорове и др.

Е) Видно от представените в конкурса документи, по-голямата част от научната ми продукция е в материята на трудовото право, а сравнително по-рядко съм се спирал на **осигурителноправни въпроси**. Ще се опитам в бъдеще да променя това.

Все пак тук бих споменал изследването, посветено на дългосрочната грижи за възрастни като осигурен социален риск, познат на други европейски правни системи. То обоснова извода, че въвеждането на този риск в българската осигурителна система неизбежно ще доведе до увеличаване на общата осигурителна тежест. Може обаче да се търсят други, по-малко революционни реформи, които да изведат дългосрочната грижа от социалното подпомагане, защото уредбата ѝ там всъщност предпоставя, че режимът е приложим само за социално слаби лица. Няма разумна причина да се приеме, че само такива лица могат да изпаднат в нужда от дългосрочна грижа. Без съмнение „социалната“ държава трябва да е социална за всички, а не само за най-бедните.

Ж) Неведнъж съм си позволявал остро да критикувам **съвременното законодателство**, като съм обособил и група публикации под общото заглавие „Качество на законодателството“. Разбира се, подобни изводи се съдържат и в други мои разработки по различни теми.

Винаги съм се стремял критиката да не е самоцелна, а градивна. Сравнително лесно е да се открият несъвършенствата на множество трудови закони и подзаконови нормативни актове, още повече, че често те са очевадни и са плод на обикновена законодателна немарливост. Към всяка подобна критика съм добавял и предложения de lege ferenda, с които уредбата да се усъвършенства. За съжаление досега законодателят рядко се е съобразявал със становища, изложени в правната доктрина, но това не е причина да не бъдат излагани, защото „думите отлитат, но написаното остава“.

доц. д-р Андрей Александров