РЕЗЮМЕ

на публикациите на Андрей Сашов Александров,

представени за участие в конкурса за заемане на академична длъжност „доцент“ по трудово право и обществено осигуряване (ДВ, бр. 16 от 17.02.2017 г.),

Институт за държавата и правото при БАН

1. **Резюме на монографията „Защита на личните данни на работниците и служителите“, ИК Труд и право, София, 2016, Първо издание, ISBN: 978-954-608-246-6, 232 страници**

Монографията разглежда задълженията на работодателя в качеството му на администратор на лични данни на работниците и служителите, произтичащи от законодателството по защита на личните данни и от трудовото законодателство. Изследването не си поставя за цел анализа на всички правни проблеми на защитата на личните данни, а по-скоро един частен въпрос от този режим, който досега не е привличал особено голям научен интерес. Това е обработването на лични данни в рамките на трудовото правоотношение. То е законово задължение и необходимост за всеки работодател, и се извършва постоянно, при това с особена интензивност. За първи път задълженията, свързани с обработването на личните данни на работниците и служителите, са разгледани през призмата на трудовото право като част от *„отношенията, непосредствено свързани с трудовите“* по смисъла на чл. 1, ал. 1 КТ. В основата на изследването е заложено разбирането, че съществува един специфичен, „трудовоправен“ режим на защитата на личните данни на лицата по повод на трудовото правоотношение, който заслужава и специално внимание в правната ни литература.

В структурно отношение монографичното изследване е разделено в пет глави.

Глава Първа е посветена на защитата на личните данни като гаранция за личния живот и неприкосновеност на работника или служителя. В изложението се акцентира на обстоятелството, че философията на разглеждания режим (както във вътрешното ни право, така и в законодателствата на други държави, актове на международни организации и в правото на ЕС), не е защитата на данните като самоцел, а защита на физическите лица – титуляри на тези данни, от навлизане в личния им живот (личната сфера) и възможните материални и нематериални вреди, произтичащи от това. Съвсем накратко са представени понятията за „лични данни“ и „обработване на лични данни“, доколкото те са предмет на изучаване предимно в административноправната наука. Изложени са аргументи за необходимостта от специална защита на личните данни, обработвани в рамките на трудовото правоотношение, свързани с особеностите в отношенията между страните при полагането на наемен труд. Проследено е историческото развитие на

законодателството по защита на личните данни на наднационално и национално ниво. Както в цялата монография, и тук е следван подходът паралелно да се проследяват общият и специалният, трудовоправен режим на защита на данните на работниците и служителите. Анализирани са разпоредби и от държавните, и от недържавните източници на трудовото право, регулиращи права и задължения във връзка със защитата на личните данни. Обосновано е заключението, че инструкцията за защита на личните данни на персонала (чл. 23, ал. 4 ЗЗЛД) по правната си природа е вътрешен акт на работодателя от категорията на недържавните източници.

Глава Втора изследва обекта и субектите при обработването на лични данни в рамките на трудовото правоотношение.

На първо място са разгледани условията за допустимост на обработването на лични данни на наетите лица по смисъла на чл. 4, ал. 1 ЗЗЛД, като специално внимание е обърнато на ролята на съгласието на титуляря на данните за тяхното обработване. Засегнати са и някои специфични проблеми на трудовоправния режим на защитата на данните при извършването на работа чрез предприятие, което осигурява временна заетост.

Персоналният кръг на лицата, чиито данни се обработват по повод на трудовото правоотношение, е разширен извън групата на работниците и служителите, което е изцяло нов подход при изследването на тази материя. Той се оправдава от обстоятелството, че по повод на трудовите правоотношения се обработват данни и на други лица: такива, които се готвят да встъпят в трудово правоотношение (кандидати за работа), които вече нямат качеството на работници и служители (като пенсионери, работили при същия работодател) или трети за трудовото правоотношение лица (например съпруг/а на служител/ка). За пълнота е разгледана и темата за данните на работодателя.

Подробно са анализирани категориите лични данни, които се обработват във връзка с трудовото правоотношение, като е следван хронологичният ред в неговото развитие – от възникването, през съществуването и евентуалните му изменения, до прекратяването. Особено внимание е отделено на някои по-нови за българската практика и доктрина въпроси като обработването на лични данни, събирани чрез технически способи за наблюдение и контрол (например видеонаблюдение). Проведено е разграничение между личните данни на работниците и служителите, чието обработване е задължително в рамките на трудовото правоотношение, и такива, за които следва внимателно да се прецени доколко обработването им е допустимо и необходимо. По-конкретно, изследвани са хипотези, при които събирането на определена информация от или за работниците и служителите може да влезе в противоречие с антидискриминационното законодателство или да накърни достойнството на полагащите наемен труд лица.

В **глава Трета** от монографията са включени различни въпроси, свързани с реда за обработване на лични данни в рамките на трудовото правоотношение.

На първо място тук се включва групата задължения на работодателя в качеството му на администратор на лични данни от технически характер, които следва да бъдат изпълнени, преди да започне фактическото обработване на личните данни на работниците и служителите (като задължението за регистрация във водения от КЗЛД регистър; оценка на въздействието и определяне на нивото на защита на личните данни; подготовка и утвърждаване на вътрешна инструкция за защитата на личните данни в Регистър „Персонал“). Доколкото някои от най-често допусканите грешки са свързани именно с изпълнението на тази група „технически“ задължения, към изследването са приложени образци на документи, които да го направят и по-полезно за практиката.

Специално внимание е отделено на обработването на личните данни на работниците и служителите по възлагане от длъжностни лица в предприятието и от „външни“ обработващи. Акцентирано е върху отговорността на обработващия лични данни по сега действащия режим и съгласно новите правила, предвидени в Регламент (ЕС) 2016/679 за защита на личните данни. На критичен анализ е подложена разпоредбата на чл. 24, ал. 5 ЗЗДЛ, според която обработващият лични данни е солидарно отговорен с администратора за вреди*, „причинени на трети лица*“ (а не за вреди, причинени на титулярите на данните).

На следващо място е анализиран режимът на предоставяне на лични данни в трети страни (т.нар. „трансфери“ на лични данни) съгласно действащото ни законодателство и практиката на КЗЛД. Разгледани са най-дискусионните – не само у нас, но и на общоевропейско ниво – проблеми, произтичащи от предоставянето на лични данни за обработване в САЩ.

За първи път в трудовоправната ни литература един от често поставяните в практиката въпроси (относно сроковете за съхранение на документи с трудовоправно значение) е изследван и от гледна точка на законодателството по защита на личните данни. Логично е, че всички документи в трудовите досиета на работниците и служителите съдържат лични данни, поради което редът за съхранението и унищожаването им трябва да е съобразен с правилата за обработване на тези данни. Разгледани са конкретни хипотези на унищожаване на данни, съхранявани на електронен и на хартиен носител.

Глава Четвърта от монографията е посветена на правните гаранции за защитата на личните данни н работниците и служителите.

Като такива гаранции на първо място са изведени правата на работниците и служителите по ЗЗЛД и реда за тяхното осъществяване. Чрез упражняването им титулярите на данните могат лично да осъществяват контрол върху действията на администраторите и обработващите лични данни. И тук законодателството по защита на личните данни и трудовото законодателство показват специфични пресечни точки и взаимодействие: ЗЗЛД предвижда правото на достъп на титуляря до обработваните данни (и други, произтичащи от него права), а Кодексът на труда – правото на работника или служителя да изисква заверени копия от съдържащите се в трудовото му досие документи.

Когато „самозащитата“ на физическите лица срещу възможни вреди от незаконосъобразното обработване на техните лични данни се окаже недостатъчна за гарантирането на интересите им, законът им осигурява правни механизми да обжалват действията на администратора по административен или по съдебен ред. Очертани са някои проблемни въпроси на административното и съдебното обжалване, включително предложения de lege ferenda за преодоляването им.

Накрая, юридическа гаранция за спазване на законодателството по защита на личните данни представлява и въведеният административен контрол, респективно административнонаказателната отговорност на администраторите на лични данни. Високите размери на санкциите, предвидени в ЗЗЛД, би трябвало да имат и превантивен ефект срещу възможни нарушения. За съжаление той донякъде е отслабен поради редица несъвършенства на уредбата, за чието преодоляване също са предложени конкретни мерки.

Глава Пета е с най-кратко изложение, което проследява промените, които ще въведе новият Регламент (ЕС) 2016/679 за защита на личните данни през 2018 г. Целта е администраторите и обработващите лични данни да започнат отсега подготовката си за предизвикателствата, които ще срещнат в следващите години.

Сред **по-важните приносни елементи** на работата могат да се посочат някои основни идеи, заключения и препоръки, формулирани в заключението на монографията:

- De lege ferenda, необходимо е да се прецизира разпоредбата на чл. 24, ал. 5 ЗЗЛД относно отговорността на администратора и на обработващия лични данни за вреди, причинени на титулярите на данните (а не на „трети лица“, както неточно определя разпоредбата в действащата си редакция).
- Необходимо е и въвеждането на контролни правомощия на КЗЛД при трансфер на лични данни в трети страни, за които е установено адекватно ниво на защита с решение на Европейската комисия, или когато се прилагат стандартни договорни клаузи. Уведомителният режим в хипотезите на такова предоставяне не дава достатъчно гаранции, че са изпълнени законовите изисквания за трансфера.
- Следва да се установят ясни срокове за административното и съдебно обжалване на действията на администратора, с които са засегнати права на титулярите на данните. В момента съществува неяснота дали предвиденият в чл. 38, ал. 1 ЗЗЛД срок е давностен или преклузивен. Що се отнася до съдебното обжалване, за него срок изобщо не е предвиден (чл. 39, ал. 1 ЗЗЛД). Препоръчително е двете процедури за обжалване да се обвържат с еднакъв по размер давностен срок.
- От изменение и усъвършенстване се нуждаят и административнонаказателните разпоредби на КЗЛД. Необходимо е да се стесни приложното поле на състава по чл. 42, ал. 1 ЗЗЛД, като се сведе до конкретни нарушения на задължения по закона, а не до препращане към общи принципи на уредбата. Желателно е също да се определи по-ясно

размерът на глобата или имуществената санкция, като не се оставя толкова широко поле на преценка на административния орган. Текстът на чл. 43 ЗЗЛД също се нуждае от прецизиране, като в него се посочат способите, по които се осъществява контролът по ЗЗЛД, и правните механизми за защита срещу издаваните по закона актове, с които се налагат административните наказания.

- Изследването дава някои конкретни препоръки към практиката на регулаторния орган – КЗЛД. Желателно е например Комисията да осъществява предварителен контрол върху съдържанието на вътрешната инструкция на администратора по защитата на лични данни, определянето на нивата на въздействие и защита и целесъобразността на приетите мерки. Преосмисляне заслужават и буквално заимствани разрешения от законодателството за защита на класифицираната информация, които може и да дават гаранции за опазване на данните, но са свързани с твърде високи разходи за администраторите, и др.
- Формулирани са предложения за изменения в трудовото законодателство, които биха подпомогнали изпълнението на задълженията на работодателя в качеството му на администратор на лични данни. Такива проблеми поражда например липсата на нормативноустановени срокове за съхранение на редица документи с трудовоправно значение в трудовите досиета на работниците и служителите. Неизпълнена задача на трудовия закон остава и по-ясното очертаване на категориите информация, която работодателят може да изисква по определени въпроси (като наличието на определени заболявания, които дават на работника или служителя предварителна закрила при уволнение).
- Накрая са предложени и препоръки към работодателите в качеството им на администратори на лични данни, чрез които да се обезпечи законосъобразното обработване на личните данни на персонала и да се намали рискът от ангажиране на отговорността им за допуснати нарушения.

В работата по монографията са използвани 64 статии, монографични изследвания и учебници на български език и 20 на английски, немски и френски език. Изложението е съобразено с действащото законодателство, административната и съдебната практика към месец октомври 2016 г.

2. **Резюме на статията „Защита на работодателя срещу опитите за злоупотреба с трудови права от страна на работници и служители“ – Съвременно право, 2013, № 4, 41–54.**

Статията си поставя за цел да разкрие причините, които могат да предизвикат у отделни работници или служители нагласата за злоупотреба с трудови права. Този въпрос рядко е привличал внимание в специализираната литература. Направен е опит за дефиниране на понятието „злоупотреба с право“ като нарушение на принципа на добросъвестността в упражняването на трудовите права и задължения. Изложени са конкретни примери за некоректни действия, изведени от практиката. Проведено е разграничение между виновното

неизпълнение на трудовите задължения на работника или служителя и злоупотребата с трудови права. На тази база са предложени възможни мерки за противодействие на такъв тип поведение.

3. **Резюме на статията „Едностранно прекратяване на трудов договор с футболист–професионалист“ – Съвременно право, 2014, № 2, 36–54.**

В статията е изследвано противоречието между два основни принципа: на свободното движение на работници според правото на ЕС и принципа на договорната стабилност като концепция в правната уредба на ФИФА. Въпреки че в договорната практика (извън футбола) пред работниците и служителите не се поставят никакви ограничения и те могат по всяко време да започнат преговори с потенциален нов работодател, Правилникът за статута и трансферите на футболистите на ФИФА определя, че страните трябва да се придържат към запазването на „договорната стабилност“ и позволява едностранното прекратяване на трудов договор само поради „основателна причина“ или „основателна спортна причина“. Разгледана е колизията между традиционната саморегулация на спортните федерации и външната регулация (правото на ЕС и националното право), за да се очертае ясната тенденция към либерализиране на режима на мобилност на играчите. Изследването си поставя за цел и да анализира същите проблеми в светлината на българското спортно и трудово право, както и да разкрие някои спорни законодателни решения и практики в тази област.

4. **Резюме на статията „За някои практически проблеми при провеждането на процедурите по информиране и консултиране в случаи на масово уволнение според българското трудово законодателство“ В: Юбилеен сборник, посветен на 80-годишнината на проф. д.ю.н. Васил Мръчков. С.: ИК „Труд и право“, 2014, 363–388.**

Предмет на изследване са задълженията на работодателя за провеждане на процедури по информиране и консултиране на работниците и служителите в случаите на масови уволнения. Изследвана е уредбата на тези процедури в правото на ЕС (напр. в Директива 98/59/ЕО относно масовите уволнения) и във вътрешното ни законодателство. Подробно са разяснени понятията „информиране“ и „провеждане на консултации“; сроковете, в които трябва да се изпълнят тези задължения; участниците в процедурите и др. Направени са редица предложения за промени в режима: напр. при липса на учредено работническо представителство правата на информиране и консултиране да се трансформират от колективни в индивидуални трудови права. Изложена е необходимостта от формулиране на по-конкретни изисквания към съдържанието на всяка от групите информация, които следва да се предоставят на засегнатите от масовите уволнения лица. Обосновани са и предложения de lege ferenda за прецизиране или отмяна на разпоредбата на чл. 130а, ал. 5 КТ, за увеличаване на давностния срок за предявяване на исковете на представителите на работниците и служителите при нарушаване на правата им в хода на процедурите по информиране и консултиране и др.

5. **Резюме на статията „Извънсъдебни способи за решаване на трудови спорове“ В: Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т. 7. С.: УИ “Св. Кл. Охридски”, 2015, 231–246.**

Правораздаването по трудови спорове в България често става обект на критики, най-вече поради неговата бавност. Ето защо е осезаема необходимостта от търсене на алтернативни механизми за разрешаването на тези спорове, които да дадат на страните по-бърз, а често и по-удовлетворителен за тях резултат. Целта на изследването е да очертае различни алтернативни пътища за решаване както на колективните, така и на индивидуалните трудови спорове: извънсъдебните способи за доброволно уреждане на колективни трудови спорове по ЗУКТС, някои възможности страните сами да преодолеят споровете помежду си без отнасянето им към държавната правораздавателна система, предвидени в КТ и др. Макар чл. 19, ал. 1 ГПК да изключва споровете с предмет права по индивидуалното трудово правоотношение от приложното поле на арбитража, напоследък все по-актуална става темата за решаването на тези спорове по пътя на медиацията. Желателно е да се търсят нови механизми за разширяване на приложимостта на тези способи. Сериозно обмисляне заслужава например идеята за въвеждане на задължителна медиация, предхождаща разглеждането на индивидуалния трудов спор по съдебен ред. Що се отнася до колективните трудови спорове, необходимо е ЗУКТС по-ясно да дефинира кои спорове могат да се решават посредством предвидените в закона способи (и по-конкретно трудовия арбитраж).

6. **Резюме на статиите „Практически проблеми, свързани с отлагане на ползването и погасяване по давност на платения годишен отпуск, както и отлагане на ползването на някои други видове отпуски“ – Съвременно право, 2014, № 6, 7–22 и „Тема с продължение: нови правила за ползване и отлагане на ползването на платения годишен отпуск“ – Съвременно право, 2015, № 3, 36–42.**

Първото изследване търси отговор на често възникващи въпроси, свързани с отлагането на ползването на платения годишен отпуск по чл. 176 КТ и погасяването по давност на правото на ползване съгласно чл. 176а КТ. Специално внимание е обърнато на възможността за отлагане на повече от 10 работни дни неизползван платен годишен отпуск за следващата календарна година по искане на работника или служителя.[1] На критичен анализ са подложени разпоредби, уреждащи правните последици от изтичането на предвидената в закона давност. Анализът на уредбата показва, че изтичането на определения в закона двугодишен срок фактически преклудира правото на ползване на платен годишен отпуск – ефект, който трудно може да се оцени като особено социално справедлив.

1

Чл. 176 КТ (ред. 2011 г.) предвиждаше, че за следващата календарна година може да се отложи ползването на част от платения годишен отпуск общо в размер не повече от 10 работни дни.

Анализирани са и възможностите за отлагане на ползването на някои други видове платени отпуски.

Повод за *втората статия* дадоха приетите през 2015 г. изменения в режима на платения годишен отпуск, с които отпадна задължението на работодателите да утвърждават графици за ползването на отпуските, а в чл. 176 КТ се премахнаха изискванията за посочване на „уважителни причини“ от работника или служителя за отлагане на ползването на платения годишен отпуск, както и ограничението за отлагане на не повече от 10 работни дни в следващата календарна година (независимо по чия инициатива става това). Промените в режима са подложени на критичен анализ, като са дадени предложения de lege ferenda за по-нататъшното му усъвършенстване.

7. **Резюме на статията „Дуалната система на обучение – нови възможности за професионално обучение или ново име на познати проблеми“ – Съвременно право, 2015, № 5, 11–27.**

Статията изследва трудовоправните проблеми, свързани с т.нар. „дуално обучение“/ „дуална система на обучение“ – паралелно обучение в професионално учебно заведение и в предприятие, при което се цели едновременно натрупването на теоретични знания и практически опит в упражняването на съответната професия (система, заимствана основно от немското и австрийското право). Анализирани са измененията в Закона за професионалното образование и обучение и в Кодекса на труда, респ. в подзаконовите актове по прилагането им, във връзка с дуалното обучение. Изложени са практическите затруднения, обусловени от въвеждането на този модел, по отношение на уреждането на трудовите отношения между страните. Обоснован е изводът, че „дуалното обучение“ всъщност показва доста сходства с отдавна познатите на трудовото ни законодателство „производствени практики“ и може би щеше да е по-целесъобразно да се надгради съществуващият, вместо да се възприема „нов“ модел. Предложени са и конкретни изменения в уредбата.