

ЗАКОНА ЗА МЕРКИТЕ И ДЕЙСТВИЯТА ПО ВРЕМЕ НА ИЗВЪНРЕДНОТО ПОЛОЖЕНИЕ И ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ НА ПОСЛЕДИЦИТЕ – СРЕДСТВО ЗА ПРЕОДОЛЯВАНЕ ИЛИ ЗА ЗАДЪЛБОЧАВАНЕ НА НЕГАТИВНИТЕ ИКОНОМИЧЕСКИ ПОСЛЕДИЦИ ОТ ПАНДЕМИЯТА НА COVID-19?

Андрей Александров¹
e-mail: a.alexandrov@kambourov.biz

Резюме

През последните години трудовите отношения се сблъскаха с немалко икономически, политически, а вече – и с непознатата доскоро „епидемична“ криза. За преодоляване на негативните им последици са търсени различни законови механизми, което предполага натрупването на известен опит у законодателя за реакция в кризисна ситуация. Затова е най-малкото озадачаваща обръканата законодателна концепция (или по-скоро липсата на такава), обусловила редица изменения в трудовото ни законодателство след обявяването на извънредното положение на 13 март 2020 г. Изследването си поставя за цел да очертае поне част от проблемите, породени от създадената правна несигурност, с надеждата да не се допуска повтарянето на подобни грешки в бъдеще.

Ключови думи: извънредно положение/епидемична обстановка, COVID-19, законодателни промени, антикризисно законодателство

JEL: K310

Нормативни промени от последните месеци, целящи ограничаване на пандемията от COVID-19

При обявяването на извънредно положение в страната с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. първите мерки за ограничаване на разпространението на COVID-19 бяха въведени със заповед на министъра на здравеопазването от същата дата. В трудовите отношения за първи път се заговори например за „възлагане“ на дистанционна работа едностранно от работодателя. Този механизъм до момента беше непознат на трудовото ни законодателство, обвързващо като принцип полагането на труд при услови-

¹ Доцент, доктор, Институт за държавата и правото при БАН, Югозападен университет „Неофит Рилски“

ята на надомна работа или работа от разстояние със съгласието на страните по трудовото правоотношение.

Критиките в правната литература не закъснях, като в случая дори не става дума за съдържанието, т.е. за целесъобразността на установените правила, а за тяхната форма. Заслужава подкрепа изразеното становище, че заповедите на министъра на здравеопазването не са общ административен акт, а нормативен административен акт по смисъла на чл. 75, ал. 1 АПК (подзаконов административен акт, който съдържа административноправни норми, отнася се за неопределен и неограничен брой адресати и има многократно правно действие). Поради това заповедта не е адекватният правен механизъм за уреждане на тези отношения. Освен това нормативният административен акт подлежи на задължително обществено обсъждане и на обнародване – процедури, през които цитираните заповеди не са преминали (Вълчев, 2020).

Трябва да се отбележи, че подобни критики не само не доведоха до промяна в административната практика, а тъкмо напротив – към десетките заповеди на министъра на здравеопазването, издадени в следващите месеци, се прибавиха и заповеди на други министри със същите правни характеристики: административноправни норми, отнасящи се за неопределен и неограничен брой адресати и с многократно правно действие. Такъв акт е например Заповед № РД 01-219 от 02.04.2020 г. на министъра на труда и социалната политика, с която бяха въведени мерки за ограничаване на разпространението на епидемията при работа в служебните помещения, например въвеждане на пропускателен режим, който да гарантира контрол и недопускане на територията на предприятието на работници и служители, както и на външни лица с прояви на остри заразни заболявания (Захариев, 2020).

Навярно и с цел презастраховане, законодателят побърза да „валидира“ част от правилата, въведени по административен ред, като ги облече в законова форма. На обнародвания на 24 март 2020 г. Закон за мерките и действията по време на извънредното положение (ЗМДВИП)² беше придадена обратна сила – от датата на обявяване на извънредното положение, т.е. от 13 март 2020 г. Законът възпроизведе вече установени в заповедта на здравния министър правила като споменатото по-горе едностранно възлагане на дистанционна работа. Същевременно този закон овласти министъра на здравеопазването да въвежда „и други временни мерки и ограничения“. Наред с това ЗМДВИП предвиди редица изменения в различни закони – в сферата на данъчното, трудовото, миграционното законодателство и т.н. (Александров, 2020, с. 10-12; Голева, 2020; Попова, 2020а; 2020б;

² Понастоящем с допълнено заглавие: Закон 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.

Банов, 2020a; 2020b). В § 52 от ПЗР (в първоначалната редакция на текста) бяха посочени отделни разпоредби, изключени от обратното действие на закона, а целият закон беше обвързан със срок на действие: до отмяна на извънредното положение.

Използваната законодателна техника обуслови сериозни тълкувателни затруднения. Когато със закон, „самоограничил се“ със срок на действие, се променят други закони, валидни ли са тези изменения и след изтичането на срока на действие на закона, с който са приети? Логичен е отрицателният отговор, но по-внимателният прочит на ЗМДВИП бързо го разколеба. Ако измененията в едни закони категорично заявяваха еднократност на приложението си (по-конкретно, промените в данъчните закони (Минкова, 2020, с. 3-26)), формулировката на промените в други нормативни актове говори за установяването на правила с трайно и многократно приложение за неопределен период в бъдещето. Казаното отново може да се илюстрира със създадения нов чл. 120б КТ за възлагането на надомна работа или работа от разстояние. Буквалното езиково тълкуване на разпоредбата води до извода, че тя би намерила приложение винаги, когато страната е в извънредно положение/извънредна епидемична обстановка.

Създаденият законодателен парадокс намери своето „оригинално“ разрешение. Срокът на обявеното в страната извънредно положение изтече на 13 май 2020 г., което неизбежно повдигна и въпроса за действието на ЗМДВИП. Според наложилата се вече порочна практика на българския законодател, със ЗИД на Закона за здравето (обн. ДВ, бр. 44/13.05.2020 г.) бяха направени промени в множество други закони, вкл. в ЗМДВИП, чието действие вече изтичаше. Цитираната по-горе разпоредба на § 52 от ПЗР на ЗМДВИП беше изменена, като в нея бяха заличени думите „и се прилага до отмяна на извънредното положение“. По този начин законодателят промени първоначалното си намерение ЗМДВИП да е акт със срочно действие и му придаде характера на закон с неограничено във времето приложение. Впрочем, същата идея се открива и в промяната на наименованието на закона, в което механично бяха включени думите „и за преодоляване на последиците“. Колко дълго ще продължи „преодоляването на последиците“ от извънредното положение трудно може да се прогнозира, но към днешна дата е ясно, че законът е действащ, създава права и задължения за неограничен кръг правни субекти и ще продължи да се прилага, докато не бъде отменен. Сякаш за избягване на съмнения дали ще се запази действието и на промените, въведени чрез ЗМДВИП в Кодекса на труда, новите правила в трудовия закон също претърпяха редакционна промяна: към думите „при обявено извънредно положение“ навсякъде бяха добавени и думите „или обявена извънредна епидемична обстановка“ (относно извънредната епидемична обстановка виж по-подробно Зиновиева, 2020).

Измененията на ЗМДВИП от ноември 2020 г. /ДВ, бр. 98/17.11.2020 г./ отново се оказаха дискуссионни. Те обхващат редица аспекти на обществените отношения в условията на извънредна епидемична обстановка, в т.ч. функционирането на правораздавателната система в условията на извънредна епидемична обстановка, режима на работа от разстояние или надомна работа, сроковете на валидност на личните карти и паспорти, влизането, излизането, пребиваването и движението на чужденци на територията на страната и т.н.

Разпоредбата с трудовоправно значение, която представлява интерес тук, е на чл. 7, ал. 3 от закона: „Работник или служител, който е близък контактен по смисъла на акт на орган по чл. 61 от Закона за здравето на потвърден случай на COVID-19, преминава към работа от разстояние или надомна работа, ако работата позволява това, за определения в акта срок, като писмено декларира пред работодателя, съответно органа по назначаване настъпило обстоятелство. Условията и редът за преминаване, изпълнение и контрол се определят със заповед на работодателя или органа по назначаване.“ Очевидно е, че формулировката е от естество да обърка работодателите, а в допълнение им вмениява и задължението да уредят със свой вътрешен акт условията и реда, при които ще се възлага, изпълнява и контролира дистанционната работа. Те няма как да планират нито за колко и кои служители ще настъпят визираните в разпоредбата на чл. 7, ал. 3 от ЗМДВИП обстоятелства, нито какви актове ще издадат органите по чл. 61 от ЗЗ (още повече, че се затвърждава практиката тези актове да се издават в спешен порядък, без обществени обсъждания, и да търпят непрекъснати и трудни за проследяване изменения).

Отражение на „антикризисното“ законодателство върху правата и задълженията на страните по трудовите правоотношения

„Антикризисното“ трудово законодателство теоретично би следвало да подпомогне адресатите си в преодоляването на негативните последици от възникналата в национален, а и световен мащаб кризисна ситуация. Какъв е обаче реалният му ефект? Част от възприетите решения са неясни и объркващи за адресатите си. Други влизат в пряко противоречие с основни принципи на трудовото право и установения правен ред изобщо. Не липсват и празноти в правната уредба, които можеше и трябваше да бъдат преодоленни.

1. Въведените по административен ред правила и многобройните им изменения създават постоянна правна несигурност за адресатите на задълженията. При това някои от тях са в противоречие със законовите изисквания.

Типичен пример е една формулировка, използвана в Заповед на министъра на здравеопазването № РД-01-262/14.05.2020 г. (по-късно отменена със Заповед № РД-01-331/12.06.2020 г.), според която *„всички работодатели и органи по назначаване, в зависимост от спецификата и възможностите на съответната трудова дейност, организират дистанционна форма на работа за служителите си (надомна работа/работа от разстояние)“*. В т. 2 на заповедта бяха предвидени задължителни противоепидемични мерки в работните помещения, но само *„когато е невъзможно прилагане на дистанционна форма на работа“*.

Същевременно, от законова гледна точка, надомната работа или работата от разстояние никога не е била задължителна, включително по време на извънредното положение. Факт е, че някои дейности бяха преустановени, но за тези, които продължаваха да функционират, не е установявано императивно правило за преминаване към дистанционен режим на работа. Според чл. 7, ал. 1 ЗМДВИП работодателите и органите по назначаване в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване **може** (подчертаното е мое – А.А.) да възлагат надомна работа или работа от разстояние на работниците и служителите си без тяхно съгласие. Такава възможност (а не задължение) предвижда и новосъздадената разпоредба на чл. 120б КТ. Използването на думите „може“/“могат“, а не „следва“ или „са длъжни“, ясно показва диспозитивния характер на правилата. Очевидно, щом става дума за механизъм, който се прилага по преценка на страните по трудовото правоотношение или само по преценка на работодателя, е допустимо и въведеният дистанционен режим по всяко време да се променя. Практиката бързо се ориентира към схващането, че преценката дали да продължи да прилага дистанционни форми на работа или да се върне към полагането на труд в служебните помещения е на работодателя – разбира се, при спазване на съответните противоепидемични мерки. Цитираната заповед започна да се възприема като „препоръка“, включително от контролните органи по спазване на трудовото законодателство. Излишно е да се коментира правният абсурд на подобно положение. Все пак е похвално, че той беше преодолян. В действащата към момента заповед (№ РД-01-609/ 21.10.2020) подходът е различен – в т. 3 е предвидено *„Работният процес на колективните органи за управление и на служителите да се провежда при възможност (подчертаното е мое – А.А.) в дистанционна форма (надомна работа/работа от разстояние) или да се установи работно време с променливи граници или работа на смени.“*

2. Липсата на ясни законови правила провокира административната практика към уклончиви и неясни „разяснения“ на правната уредба.

За илюстрация на това твърдение може да се използва разяснителната кампания на МТСП по темата „Какво трябва да знаете, ако сте родител на дете под карантина“, проведена чрез публикации на интернет-страницата на министерството. Буквално публикуваният текст гласи: *„Имате право, докато детето е у дома, да излезете в платен годишен отпуск или ако нямате възможност за такъв – в неплатен. В случай, че излезете в неплатен отпуск, може да кандидатствате в Агенция социално подпомагане за целева помощ за периода, в който не сте на работа и нямате доходи. Помощта е пропорционална на дните от карантината, като родителите с 1 дете до 14 г. могат да получат до 610 лв., а семействата с две и повече – до 915 лв. В случай, че сте контактни или заразени с COVID-19 и не може да излизате от дома си, свържете се със съответната община и поискайте да Ви включат в патронажна грижа. Специално наети за това хора ще пазаруват и извършат други доставки до дома Ви. Може да ползвате болничен за временна неработоспособност за гледане на карантинирано дете, включително на здраво дете, върнато от детска градина или училище заради карантина.“* Логично възниква въпросът, щом поставянето под карантина и гледането на карантинирано дете (или здраво дете, върнато от детското заведение поради наложена карантина) са осигурени социални рискове от категорията на приравнените на общо заболяване, защо ползването на отпуск за временна неработоспособност се споменава едва на края и някак мимоходом в разясненията? Очевидният отговор е един: защото у нас се наложи практиката посещенията на децата в детските градини и детските ясли да се преустановяват въз основа на заповед на министъра на здравеопазването. В нея се нарежда затваряне на детското заведение, но не и поставянето му под карантина, поради което не възникват трудовите и осигурителни права, свързани с карантината (Средкова, 2016, с. 153-154). Очевидно при това положение осигурените лица не могат да ползват отпуск за гледане на детето, платен от държавното обществено осигуряване. Стремещт към намаляване на разходите на държавното обществено осигуряване обаче не може да е оправдание за отнемането на правата на осигурените лица.

3. За много работодатели продължават да възникват съмнения относно приложимостта на правилата, въведени по време на извънредното положение.

Често се поставя например въпросът дали работодателят може да разпорежи ползването на платен годишен отпуск на работниците и служителите като мярка за преодоляване на последиците от пандемията, при какви предпоставки и в какъв размер. Всъщност темата за ползването на платения годишен отпуск в условията на разпространението на COVID-19 изначално поражда обърквания, произтичащи от неясната и хаотична законова уредба.

В разпоредбата на чл. 7, ал. 2 ЗМДВИП е предвидено, че работодателите и органите по назначаване може да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие. Както беше посочено, законът е действащ, следователно и това правило е приложимо. Същевременно към днешна дата е действащо и правилото на новия чл. 173а КТ „Ползване на отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка“. В този случай няма ограничение на размера на отпуска, който работодателят може да предостави на работника или служителя без негово съгласие, но е поставено условие за преустановена работа на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители (Василева, 2020, с. 5-14). Трудно може да се обясни защо двете разпоредби създават диференцирани режими за едно и също работодателско правомощие, но при различни предпоставки. Все пак най-важната стъпка към спазването на законовите правила е те да са разбираеми за адресатите си – условие, което трудно може да се приеме за изпълнено при цитираните законови текстове.

4. Въпреки изобилната законодателна активност в последните месеци, конкретни отговори на много въпроси, свързани с работодателските задължения, така и не бяха дадени.

Някои от непълнотите в законовата уредба са идентифицирани отдавна в правната ни литература и може би сега беше подходящ момент за преодоляването им, но това така и не се случи. Придобилата особена популярност напоследък „дистанционна работа“ поставя правни проблеми още от 2011 г., когато в Кодекса на труда бяха въведени допълнителните условия за извършване на надомна работа (нов раздел VIIIа, чл. 107б – 107ж КТ) и допълнителните условия за извършване на работа от разстояние (нов раздел VIIIб, чл. 107з – 107п КТ). В разпоредбите на чл. 107г, т. 3 и чл. 107д, т. 1 КТ в раздела за надомната работа например са преповторени общите задължения на страните по трудовото правоотношение във връзка със здравословните и безопасни условия на труд: задължението на работодателя да осигури такива условия, и на работника или служителя – да ги спазва. Как може обаче работодателят да осигури каквито и да било условия в дома на служителя? Или да осигури спазването на санитарните и протиепидемични мерки? По този наистина „специфичен“ въпрос за съжаление законът мълчи (Средкова, 2013, с. 36).

От липсата на ясни законови правила за допустимите действия на работодателя при въвеждането на мерки за ограничаване на разпространението на заразата понастоящем се оплакват не само работодателите, но и административни органи. В търсене на ефективни протиепидемични мерки някои работодатели въведоха практиката за измерване на телесната температура на лицата, влизачи в служебните помещения, а други дори организи-

раха провеждането на т. нар. PCR тестове на персонала. Напълно обясними са притесненията на тези работодатели при обвинение в незаконосъобразно обработване на лични данни и свързаните с това административни санкции. Неслучайно такива въпроси вече са отправяни към националния надзорен орган – Комисията за защита на личните данни. Комисията се произнесе със свои становища по въпросите за груповото тестване на служителите за COVID-19 (КЗЛД, 2020а), както и за обработването на лични данни относно здравето и степен на информиране на служителите в случай на наличие на инфектиран с COVID-19 служител (КЗЛД, 2020b).

В правния анализ на КЗЛД веднага прави впечатление отчитането на „скромната“ нормативна база, върху която са изградени крайните изводи: *„Съгласно Изявлението на Европейския комитет по защита на данните относно обработването на лични данни в контекста на пандемията от COVID-19 (прието на 19 март 2020 г.), „възможността работодателите да извършват медицински прегледи (в широк смисъл и изследвания) на служителите си като цяло зависи от уредбата в националните законодателства в областта на трудовата заетост или здравето и безопасността.“ Тъй като българското законодателство не предвижда изрично такива мерки (подчертаното е мое – А.А.), за работодателите остава възможността да организират изследването, но не и да го извършват сами.“* (КЗЛД, 2020а).

5. „Антикризисното“ законодателство въведе в трудовото ни право разпоредби, влизащи в разрез с основни правни принципи.

Разпоредбата на чл. 8, ал. 1 ЗМДВИП например дерогира въведените ограничения при полагане на извънреден труд и неговата продължителност за работниците и служителите на намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ, съответно за държавните служители, които по длъжностна характеристика или разпореждане на ръководител подпомагат оказването на медицинска помощ. Да се премахнат всички ограничения пред полагането на извънреден труд на практика означава такъв да се полага и от трудоустроени лица, бременни жени, майки на малки деца, непълнолетни работници и служители, и то без горна граница на допустимия брой часове. Такъв труд може сериозно да навреди на здравето и работоспособността на лицата. Излишно е да се подчертава, че подобно решение е недопустимо в държава, самоопределяща се в преамбюла на Конституцията си като „правова“ и „социална“.

Равносметката

За некачественото законодателство вероятно могат да се намерят редица оправдания. Факт е, че разпространението на коронавирус не можеше да бъде предвидено и създаде безпрецедентни предизвикателства пред всички

правни системи в света. Вероятно българската не се е справила най-зле, което е някакво успокоение.

Ако в горните редове съм си позволил острота в оценките си за българския законодател, то е защото лутанията в трудовото ни законодателство не започнаха с пандемията и по всичко личи, че няма да свършат с нея. За досегашните проблеми в правната доктрина е писано много, за съжаление – без това да е довело до чувствително подобряване на законодателния процес (Средкова, 1998, с. 28-40; Средкова, 2006, с. 7-20; Средкова, 2011, с. 330-46). Може би най-сетне е време законодателят да започне да се вслушва повече в дискусиите на научната общност, ще преодолее нагласата към формално провеждане на обществените консултации и изобщо ще подходи с необходимата сериозност към промените в социалната сфера, защото те засягат живота на всеки български гражданин. За жалост към днешна дата с висока степен на увереност може да се твърди, че „антикризисното“ законодателство по-скоро се оказва пречка, отколкото способ за преодоляване на социалните негативи на извънредната епидемична обстановка.

Използвана литература

- Александров, А. (2020). Основни промени в Закона за мерките и действията по време на извънредното положение от значение за работодателя, Правен съветник на работодателя, № 2 (7), с. 10-12. (Aleksandrov, A., 2020, *Osnovni promeni v Zakona za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie ot znachenie za rabotodatelya*, *Praven savetnik na rabotodatelya*, № 2 (7), s. 10-12).
- Банов, Хр. (2020a). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение – I част (Banov, Hr., 2020, *Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie – I chast.*), available at: <https://news.lex.bg/трудо-правни-проблеми-при-обявяван/> (accessed 17 December 2020)
- Банов, Хр. (2020b). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение – част II (Banov, Hr. *Trudovopravni problemi pri obyavyavaneto na izvanredno polozhenie – chast II.*), available at: <https://news.lex.bg/трудо-правни-проблеми-при-обявяван-2/> (accessed 17 December 2020)
- Василева, М. (2020). За някои трудовоправни въпроси след края на извънредното положение, Труд и право, № 6, с. 5-14. (Vasileva, M., 2020, *Za nyakoi trudovopravni vaprosi sled kraya na izvanrednoto polozhenie*, *Trud i pravo*, № 6, s. 5-14).
- Вълчев, Д. (2020). За вируса, правото и други важни неща, Юридически барометър, (Valchev, D., 2020, *Za virusa, pravoto i drugi vazhni neshta*, *Yuridicheski barometer*), available at: <https://legalbarometer.bg/коментари/item/349-за-вируса,-правото-и-други-важни-неща> (accessed 17 December 2020)

- Голева, П. (2020). Въпроси на частното право в условията на извънредно положение, Търговско и облигационно право, № 4/5, Приложение. (Goleva, P., 2020, Vaprosi na chastnoto pravo v usloviyata na izvanredno polozhenie, Targovsko i obligatsionno pravo, № 4/5, Prilozhenie).
- Закон 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.), в сила от 13.03.2020 г. // обн. ДВ. бр. 28 от 24 март 2020 г., изм. и доп. ДВ. бр. 36 от 1 май 2021 г. (Zakon za merkite i deystviyata po vreme na izvanrednoto polozhenie, obyaven s reshenie na Narodnoto sabranie ot 13 mart 2020 g., I za preodolyavane na posleditsite (zagl. Dop. – DV, br. 44 ot 2020 g., v sila ot 14.05.2020 g.) v sila ot 13.03.2020 g. // obn. DV. Br. 28 ot 24 mart 2020 g., izm. I dop. DV. Br.36 ot 1 may 2021 g.).
- Захариев, М. (2020). За допустимостта на някои операции по обработване на лични данни от работодателя в условията на пандемията от COVID-19, електронно списание Данъци ТИТА, № 128 [online], (Zahariev, M., 2020, Za dopustimostta na nyakoi operatsii po obrabotvane na lichni dannii ot rabotodatelya v usloviyata na pandemiyata ot COVID-19, Danatsi TITA, № 128), available at: <https://www.tita.bg/free/commercial-law/685?fbclid=IwAR22OmDr4YeqtbMz6OGgqiffQRMd562mL936Tmo2GmomasPPAtIDS8w5HA> (accessed 17 December 2020)
- Зиновиева, Д. (2020). Правен режим на извънредната епидемична обстановка в българското законодателство, (Zinovieva, D., 2020, Praven rezhim na izvanrednata epidemichna obstanovka v balgarskoto zakonodatelstvo.), available at: <https://news.lex.bg/правен-режим-на-извънредната-епидеми/> (accessed 17 December 2020).
- Комисия за защита на личните данни (2020a). Становище рег. № НПМД-17-151/2020 г., Информационен бюлетин, брой 4 (85), с. 38-45, (Komisia za zashtita na lichnite dannii, 2020, Stanovishte reg. № NPMD-17-151/2020 g., Informatsionen byuletin, broy 4 (85), s. 38-48), available at: <https://www.cpdp.bg/?p=element&aid=1252>
- Комисия за защита на личните данни (2020b). Становище рег. № НПМД-17-114/2020 г., Информационен бюлетин, брой 4 (85), с. 46-48, (Komisia za zashtita na lichnite dannii, 2020, Stanovishte reg. № NPMD-17-114/2020 g., Informatsionen byuletin, broy 4 (85), s. 38-48), available at: <https://www.cpdp.bg/?p=element&aid=1252>
- Минкова, Г. (2020). Проблеми, възникващи в данъчното право като последица от извънредното положение, Правна мисъл, № 2, с. 3-26. (Minkova, G., 2020, Problemi, vaznikvashti v danachnoto pravo kato posleditsa ot izvanrednoto polozhenie, Pravna misal, № 2, s. 3-26).

- Попова, Цв. (2020a). Какво означават промените в трудовото законодателство във връзка с извънредното положение (Текстовете не предоставят инструменти за справяне с последиците и не дават достатъчна подкрепа и закрила.), в Капитал [online] (Popova, Tsv., 2020, Kakvo oznachavat promenite v trudovoto zakonodatelstvo vav vrazka s izvanrednoto polozhenie (Tekstovete ne predostavyat instrumenti za spravyane s posleditsite i ne davat dostatachna podkrepa i zakrila.), v Kapital), available at: https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/ (accessed 17 December 2020).
- Попова, Цв. (2020b). Какво означават промените в трудовото законодателство при извънредното положение (Най-важните неща, които работодателите трябва да знаят), в Капитал [online] (Popova, Tsv., 2020b, Kakvo oznachavat promenite v trudovoto zakonodatelstvo pri izvanrednoto polozhenie (Nay-vazhnite neshta, koito rabotodatelite tryabva da znayat, v Kapital), available at: https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/redakcionni_komentari/2020/04/15/4054990_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/ (accessed 17 December 2020).
- Средкова, Кр. (1998). За халтурата в законодателството (или как не трябва да се пишат закони), Съвременно право, № 2, с. 28-40. (Sredkova, Kr., 1998, Za halturata v zakonodatelstvoto (ili kak ne tryabva da se pishat zakoni), Savremenno pravo, № 2, s. 28-40).
- Средкова, Кр. (2006). Поредни недоразумения в трудовото законодателство с европейско оправдание, Съвременно право, № 2, с. 7-20. (Sredkova, Kr., 2006, Poredni nedorazumeniya v trudovoto zakonodatelstvo s evropeysko opravdanie, Savremenno pravo, № 2, s.7-20).
- Средкова, Кр. (2011). Икономическата криза ли е причина за кризата в трудовото законодателство, в Съвременното право. Проблеми и тенденции, София: Сиби, с. 330-346. (Sredkova, Kr., 2011, Ikonomicheskata kriza li e prichina za krizata v trudovoto zakonodatelstvo, v Savremennoto pravo. Problemi i tendentsii, Sofia: Sibi, s. 330-346).
- Средкова, Кр. (2013). За „специфичното“ в правната уредба на специфичните трудови правоотношения, Актуални проблеми на трудовото и осигурителното право. Т 6, София: УИ „Св. Климент Охридски“, с. 26-39. (Sredkova, Kr., 2013, Za „spetsifichnoto“ v pravната uredba na spetsifichните трудови pravootnosheniya, Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelnoto pravo. T 6, Sofia: UI „Sv. Kliment Ohridski“, s. 26-39).
- Средкова, Кр. (2016). Осигурително право, 5 изд., София: Сиби. (Sredkova, Kr., 2016, Osiguritelno pravo, 5 izd., Sofia: Sibi).

**ACT ON THE MEASURES AND ACTIONS DURING THE STATE
OF EMERGENCY AND ON ADDRESSING
THE CONSEQUENCES – A MEANS TO OVERCOME OR DEEPEN
THE NEGATIVE ECONOMIC CONSEQUENCES
OF THE COVID-19 PANDEMIC?**

Assoc. Prof. Andrey Aleksandrov, PhD
Institute for the State and the Law – Bulgarian Academy of Sciences
South-West University „Neofit Rilski“
e-mail: a.alexandrov@kambourov.biz

Abstract

In the past years the labor relations have faced a number of economic, political, and now – the so far unknown “epidemic” crises. To overcome their negative consequences, various legal mechanisms have been sought, which should have given some experience to the legislator to respond in a crisis situation. It is therefore least disturbing that the wrong legislative concept (or rather lack thereof) has led to a number of changes in our labor law since the state of emergency was declared on 13 March 2020. The study aims to outline at least some of the problems of this legal uncertainty, in the hope of preventing the recurrence of such mistakes in the future.

Key words: state of emergency/epidemic situation, COVID-19, legislative changes, anti-crisis legislation

JEL: K310