

**ОТГОВОРНОСТТА ПРИ ИНЦИДЕНТИ НА РАБОТНОТО
МЯСТО, СВЪРЗАНИ С УПОТРЕБА НА ИЗКУСТВЕН
ИНТЕЛЕКТ – СЪВРЕМЕННИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА
ПРЕД ЗАКОНОДАТЕЛЯ**

доц. д-р Андрияна Андреева

ИУ – Варна

доц. д-р Галина Йолова

ИУ – Варна

**THE LIABILITY IN CASE OF INCIDENTS ON THE WORKPLACE,
CONNECTED TO THE USE OF ARTIFICIAL INTELLECT –
CONTEMPORARY CHALLENGES IN FRONT OF THE
LEGISLATION**

Andreeva, Andriyana Yovcheva, Assoc. Prof. PhD

UE – Varna

Yolova, Galina Ognyanova, Assoc. Prof. PhD

UE – Varna

Abstract: *The report examines in general term the thematic of the liability in Labour law in case of incidents, connected to the use of artificial intellect. The examination analyses the traditional labour-law institute liability, but in its contemporary light connected to the possibility of responsibility in case of incidents on the workplace, in context of the challenges, generated through the incorporation of automated systems in the working process. The accent is on the regulatory norms and principles, laid down in the frame of European documents, outlining the tendencies in the development of the institute. Based on the analysis are made conclusions and marked tendencies of the development of the institute in the new conditions of digital revolution.*

Key words: *legal liability in Labour law, incidents on the workplace, artificial intellect, financial liability of the employer*

Въведение

Човечеството навлезе в нова ера в своето развитие, касаеща включването на изкуствен интелект (ИИ) в трудовия процес. Ползите от автономните системи в трудовите отношения са безспорни, но наред с позитивите се наблюдават и хипотези, при които правото, като нормативен регулатор все още не може да даде адекватен отговор. Трудовото законодателство има за цел да създаде, посредством своите правни институти среда на простиране на труд, която е безопасна и здравословна. Традиционно в нормативната регулация отговорността за това е пренесена основно върху „по-силната“ страна в трудовото правоотношение, а именно работодателя.

Избраната от авторите тема е свързана с въпросите на отговорността в трудовото право при инциденти на работното място, свързани с употреба на ИИ. Отговорността е комплексен правен институт, при който източниците на трудовото законодателство използват императивни правни норми именно с оглед значимостта на регулираните обществени отношения и възможността за максимални гаранции за създаване на безопасност на работниците и служителите. Нормите на трудовото законодателство в тази сфера в национален план показват стабилност, но това не означава че те са адекватни на хипотезите, пред които тепърва предстои да се изправят работодателите и работниците и служителите в трудова среда, в която се използват и автономни системи.

От тук можем да изведем и **актуалността на тематиката**, а именно да се поставят въпросите и да се акцентира на потребността от преосмисляне на традиционния правен институт – отговорност с оглед обезпечаване на възможните случаи на инциденти на работното място в дигитална среда и породени от ИИ. Тематиката в тази си светлина не е изследвана в трудовоправната доктрина, но все повече европейските институции проявяват ангажираност по темата и това е видно от актовете на ЕС, в които се поставят въпроси за труда в дигитална среда и потребността от нови правни средства и актуализация на традиционните норми в различните правни институти.[1] Такива са: Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Бъдещето на труда – придобиване на подходящи знания и умения, за да се отговори на потребностите на бъдещите работни места“ доклад на Европейски център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP, 2017 г.). People, machines, robots and skills („Хора, машини, роботи и умения“), Бъдещето на труда и уменията, Изявление на европейските социални партньори относно цифровизацията, прието на тристранната социална среща на високо равнище (2016 г.), Декларацията от Рига за електронните умения (2015 г.), направена при стартирането на кампанията „Електронни умения за работни места“ от 2015-2016 г., Основни въпроси за цифровата трансформация в Г-20“. Доклад, изготвен за съвместна конференция на германското председателство на Г-20 – ОИСР, ЕИСК (2017г.), Насоки относно етичните аспекти за надежден ИИ (Разработен от експертна група на високо равнище по въпросите на ИИ) и др.. В последната година в ЕС се поставя и конкретно въпроса за отговорността и принципите за употреба на ИИ – Бяла книга за изкуствения интелект – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (Брюксел, 19.2.2020 г.).

Цел на настоящият доклад е да изследва тематиката за отговорността в трудовото право при инциденти на работното място, свързани с употребата на ИИ. В изследването се анализира традиционния трудовоправен институт, но в съвременна му светлина, а именно при инциденти на работното място, в контекста на предизвикателствата, породени от включването на автономни системи в трудовия процес. В две части на доклада се представят от една страна формите на „трудова отговорност“ и тяхната причастност към проблематиката, а от втора се акцентира на регулаторните норми и принципи, залегнали в рамките на европейските документи, предначертаващи еволюцията на отговорността. На база на извършения анализ се правят изводи и набелязват тенденции за развитието на института в новите условия на цифровата революция.

Акцент в изложението е поставен на съвременните предизвикателства, пред които се изправя законодателството при използването на работи в трудовия процес. В контекста на това е направен опит за предначертаване на тенденциите в развитието на трудовоправния институт отговорност при причинени инциденти от ИИ.

За реализиране на посочената цел авторите извеждат **няколко задачи**:

- Очертаване на съвременните предизвикателства пред традиционния правен институт – отговорност в трудовото право, касаещи инцидентите на работното място свързани с използването на ИИ;
- Проследяване на видовата обвързаност на отговорността в трудовото право с обвързаността им към инциденти причинени от ИИ;
- Анализирание на регулаторните норми и принципи, залегнали в рамките на европейските документи, предначертаващи тенденциите в развитието на института;
- Извеждане на обобщения, изводи и тенденции *в отговорността при инциденти на работното място предизвикани от работи.*

Като методологическа основа за провеждане на изследването са ползвани комплексно няколко метода – актуален нормативен анализ, сравнителноправен, както и аналитичен подход.

Изследването не претендира за детайлно и изчерпателно изследване на въпросите касаещи отговорността при причинени инциденти на работното място, а се фокусира върху водещи моменти и такива със значение за развитие на правната теория по посока осъвременяване на понятийния апарат с оглед на новите процеси в трудовите отношения, касаещи използване на ИИ.

Материалът е съобразен с националното трудово и осигурително законодателство към 10 април 2020 г.

1. Отговорността – традиционен трудовоправен институт в дигитална трудова среда

Държавата, като организирано общество използва институти, като контрол и респективно отговорността за осигуряване спазването на установените норми. В етапите от своето развитие тези инструменти са се видоизменяли, следвайки еволюцията в съответното общество, развитието на държавата и степенна на хуманизация в отношенията между хората. Юридическата отговорност има много видове, като основните съответстват на правонарушенията в отделните правни отрасли (гражданска, наказателна, административна, дисциплинарна). Въпросите на отговорността обаче не са „заклучени“ само в периметъра на конкретен правен отрасъл, напротив те засягат базисни понятия, като правонарушение, вина, субект, санкции и др. Това прави изследването на отговорността, колкото значимо, толкова и трудно, защото следва да се отчетат всички тези компоненти. В съвременният етап от развитието на обществото дигитализацията и изкуственият интелект са навлезли с много динамични темпове във всички сфери от обществените отношения. Трудовият процес отдавна използва ИИ в много производства, а в последното десетилетие автоматизираните системи навлизат и в непривични области. Очаква се промените да обхванат всички сектори, макар и с различен интензитет, довеждайки до три основни явления: създаване, трансформиране и замяна[2]. Някои работни места ще бъдат изцяло заменени (чрез роботизация, автоматизация и цифрови продукти), а други ще бъдат трансформирани. Ще се появи и множество, несъществуващи досега професии, които ще бъдат предизвикани от новите технологии[3].

Почти не може да се открие сфера от пазара на труда, в която роботите да не се конкурират с хората за заемането и изпълнението на съответна трудова функция. В отношенията работи - хора обаче следва да се отчита съотношението между ползи и

сигурност, да се създаде среда на комфорт и безопасност, която да гарантира ползите и на двете страни в правоотношението. Работодателят, като икономически по-силната страна е носител на работодателската правоспособност и на него е вменен ангажимента от създаването на безопасни и здравословни условия на труд. Това задължение е непроменено и в новата дигитална ера без обаче законодателят да е регламентирал изрично последиците, респективно отговорността при настъпване на инциденти причинени от използването на ИИ.

В тази посока на изследване на хипотезите на инциденти на работното място, причинени от автономни системи следва да се изследва потребността от адаптиране на отговорността в трудовото право към новите реалности.

За разлика от останалите правни отрасли, при които на съответното за отрасъла правонарушение отговаря като насрещна реакция определен вид юридическа отговорност (напр. административно нарушение – административнонаказателна отговорност [4], престъпление – наказателна отговорност) в трудовото право може да се каже, че липсва една обща „трудова отговорност“ [5]. В основният източник на трудовото право – Кодекса на труда (КТ) са предвидени три вида юридическа отговорност (дисциплинарна, имуществена и административна), всяка от които има различна роля и функции. Най-близката до същността на трудовия процес и обвързана пряко с работната сила е дисциплинарната отговорност [6]. Именно поради тази причина този вид юридическа отговорност е първично въведена в отрасъла трудово право. Тази регламентация отразява спецификите на трудовия процес, като в сравнителен план с другите видове юридическа отговорност се наблюдава известна свобода, която се предоставя на работодателя при реализирането ѝ. Той, като носител на работодателската власт е оправомощен да реализира и дисциплинарната такава спрямо работниците и служителите. Тази отговорност има за субект работника или служителя по трудово правоотношение, който виновен е извършил нарушение на трудовата дисциплина. При използването на работи в трудовия процес, въпреки предоставяните им функции на този етап от развитието на правната наука и респективно на законодателството все още няма признаване на самостоятелната им правосубектност. С оглед на това считаме, че този вид отговорност е неприложима за инциденти и вреди причинени от работи.

Вторият и третият вид отговорности са взаимствани от гражданското и административното право. Това са имуществената отговорност (на работодателя и на работника или служителя) и административнонаказателната [7]. Всеки от тези видове отговорности има различна роля и функция спрямо трудовите правоотношения, като това ги прави и специфични за отрасъла.

Предмета на трудовото право в своята сърцевина са трудовите правоотношения, респ. към закрила труда на работниците или служителите. Рисковете в трудовия процес са многообразни и от различно естество и съответно законодателят е позиционирал систематично различните видове отговорности, които да противодействат на разнообразните нарушения на трудовото законодателство. Към новите рискове в съвременния етап на работа в дигитална среда не може да не се изследват хипотезите на инциденти породени от ИИ.

В тази връзка акцент сред видовете отговорности в трудовото право следва да се постави на имуществената отговорност и то в един от нейните подвидове – на работодателя към работника или служителя. Изключването на вторият вид имуществена отговорност се свързва с това, че тя е симетрична и предвидена от законодателя за насрещната страна по трудовото правоотношение – работника или служителя. Липсата на правосубектност спрямо работите е основание да се заключи неприложимостта

на тази отговорност в настоящия момент. Въпреки натоварването на ИИ с трудови функции може да се каже, че спрямо тях липсва вторично правно задължение, произтичащо от основните им задължения.[8]

Законовата уредба на имуществената отговорност на работодателя има за свой първообраз гражданската отговорност, като законодателя в КТ създава един институт призван да гарантира изпълнението на задълженията на работодателя спрямо насрещната стана работника или служителя. Този вид отговорност е изследван в различните ѝ аспекти от момента на въвеждането и в българското право с КТ (1986 г.)[9].

Предвид подчертаната по горе липса на признаване на качеството субект на работите (към настоящия момент), считаме, че има основание да се помисли за това имуществената отговорност на работодателя да бъде разширена като обхват с поемането и на случаите на инциденти причинени от ИИ. Този вид имуществена отговорност има два подвида, които са съответно за вреди причинени на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест (чл.200-202, 212 КТ) и вторият за нарушаване на трудови права на работника или служителя. От тях само спрямо първият подвид може да има обвързаност с хипотези на инциденти предизвикани от ИИ. Както вече беше отбелязано корените на имуществената отговорност са свързани с гражданската отговорност (договорна и деликтна) зародена още в древното и класическото римско право. В националното ни право в третата българска държава имуществената отговорност на работодателя за вреди причинени на работниците и служителите от трудови злополуки за първи път се урежда в гражданското законодателство – чл.56-61 от Закона за задълженията и договорите от 1892, която е заимствана от Френския граждански кодекс. Тази уредба запазва своето действие до приемането н ЗЗД от 1950 г. КТ от 1951 не съдържа специална уредба. Считаме, че тази отговорност, чиято цел най-пряко кореспондира със същността на социалната държава, а именно нейните аспекти насочени към гарантирането и защитата на труда от закона и в грижите на държавата за осъществяване правото на труд и на здравословни и безопасни условия на труд е тази, която следва да се адаптира посредством нейното разширяване и да обхване и инцидентите причинени от ИИ.

Отговорността за инциденти причинени от работи по наше мнение следва да бъде гражданска, респективно за трудовото право – имуществена отговорност на работодателя, като заложената и преследвана с нея функция е обезщетителна и се състои във възстановяване на причинените вреди на работника или служителя в рамките на трудовия процес (трудова злополука). Същевременно тя би могла да се обезпечи и закрилната функция на трудовото право, а именно закрила на труда.

2. Инциденти причинени от ИИ – нови предизвикателства пред правната теория и законодател

Тясното навлизане на ИИ в трудовоправните връзки и новия тип индустриални отношения като цяло създава спешна необходимост от въвеждане на регулаторна рамка на общностно ниво. Въпреки разнообразните и произтичащи от различни по характера си европейски органи и институции, все още липсва цялостна нормативна база, регулираща спецификите и най-вече принципите, касаещи използването на автономни физични системи. Тенденциите им в пряка връзка с отговорността за вреди на работното място можем да обобщим на две основни нива. От една страна, рязкото използване на ИИ създава нови по характера и вида си възможни инциденти на които традиционното трудово право с установените в него принципи и доктрини не е в състояние да реагира. От друга страна, нужен е единен европейски подход, който въпреки транспонирането му според спецификите на националните законодателства да

очертае една нова по същността си отговорност за лицата, ползващи кибер физични системи предвид рефлексията на използването им върху възможните инциденти в трудова среда.

В основата на развитие на идеите за отговорността на автономните роботи се съдържат още в доклада на Комисията по правни въпроси от 27 януари 2017 г., PE 582.443v03-00A8-0005/2017, съдържащ препоръки към Комисията относно гражданскоправни норми за роботиката (2015/2103(INL)), [10] под формата на предложение за резолюция на Европейския парламент, и в доразвитите идеите на Европейска стратегия относно ИИ и свързаните с нея рамкови правила. Изхождайки от разбирането, не само за недостатъци на обхвата на отговорността, урегулиран в общата Директива 85/374/ЕИО, но и за пълно отсъствие на регламентация на новите форми на деликти, причинени от роботи и свързаната с тях отговорност документа апелира към ново поколение правила и рамки за поемане на рискове и обезщетения.

Без да се отклонява от общата постановка за нуждата от причинна връзка между вредата и и увреждащото функциониране на робота, и въз основа на въведения принцип за пропорционална на действителното равнище на инструкциите, дадени на робота, и на неговата автономност, документа въвежда няколко възможни примерни хипотези, които да бъдат предмет на допълнително законодателно уреждане. В обобщен аспект, те могат да се обединят около следните хипотези, а именно – въвеждане и трайно функциониране на схема за задължително осигуряване при използване на роботи на работните места, установяване на задължителен застрахователен режим, когато това е целесъобразно и необходимо за специфичните категории работи, обезпечаване, чрез участие в компенсационният фонд предвид нуждата от осигуряване на обезщетение, гарантиране, че връзката между даден робот и неговото финансиране ще бъде видима чрез индивидуален регистрационен номер, вписан в специален регистър на Съюза, което би позволило на всяко лице, взаимодействащо с робота, да се информира за естеството на фонда и границите на отговорността му в случай на причиняване на имуществени вреди.

При това се достига и до революционното за правото разбиране за създаване на специален правен статут за роботи с цел придобиването им качество на електронни лица, отговорни за обезщетяване на всички вреди, които могат да причинят, и възможно прилагане на електронна субектност за случаите, в които роботите вземат автономни решения или взаимодействат независимо с трети страни.

Начало на дефинирането на конкретната отговорност е поставено с документа Бяла книга за изкуствения интелект – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие [11]. Като се базира на понятието за ИИ и свързаните с него институти и понятия и като залага в основата си принципите за антропоцентричен подход при неговата употреба документът очертава новата общностна философия за регулаторна рамка, създаваща т.нар. „екосистема на доверие“. Като базирана на правната сигурност, гаранциите и безопасността при употребата на ИИ тя е насочена към създаването на установен и траен общностен ред за защита на лицата, в това число и на работещите. В посочените аспект дефинираните цели и задачи и като цяло философията, заложена в документа не следва да се абсолютизира като насочена единствено към сигурността при защита на потребителите, а и в най-широк смисъл като насоки към бъдеща уредба на отговорността при инциденти, в това число и на работното място.

Очертаването на границите на отговорност в рамките на общото разбиране за специфичните рискове, породени от системите с ИИ и други цифрови технологии като начален етап е заложено да се търси главно по отношение на сфери, определяни

като „високорискови“ – и в този смисъл дефинирани от една страна, чрез лимитативност в изброяването на областите, предполагащи или най-значителни рискове или най-висока вероятност за възникване на рискове при употреба на ИИ. И в двата случая се цели регулаторност на общностно ниво при спазване на общите принципи за надежден, етичен и антропоцентричен ИИ на който съответства подобаващ човешки надзор на високорисковите приложения с ИИ.

Основните тенденции, касаещи отговорността при употребата на автономни системи, по начина по който са дефинирани от общностните актове ни дават основание да очертаем следните по-характерни тенденции:

- спешна нужда от цялостна, адаптивна и еднакво приложима европейска рамка с по дефиниране на принципите, касаещи рискове и отговорност при употреба на ИИ;
- очертаването й посредством въвеждане на базисни понятия и институти, които следва да се адаптират и към държавните законодателства;
- трайно, макар и поетапно въвеждане на основни правила и принципи, които следва да са безспорни при транспонирането им в националните законодателства;
- успешна насоки по дефиниране на области при които следва да намират приложение правилата за риска и отговорността при употребата на цифрови технологии, но и възможността им за доразвитие и разширяване във всички случаи на отношения касещи накърняване на човешки лични и социални права, недескриминационност, неравенство и социално отчуждаване;
- добро начало на дискусия по хипотези, налагащи формиране на норми за реализиране на отговорност – в частност по отношение на разработчиците на системи с ИИ, внедрители или
- крайните ползватели, респ. – работодатели, следващи да носят отговорност за някаква причинена вреда, потребители, в това число и работници и служители, използващи човекоподобни роботи.

Въпреки всичко не следва да се забравя, а напротив – непрекъснато да се затвърждава разбирането за цялостна политика – и законодателна и теоретична по прилагане принципи на профилактика, недопускащи настъпването на вреди при инциденти. В посочените аспекти, и от общностните документи и цялостното разбиране на философията за употребата на цифрови технологии и софтуерни системи непрекъснато следва да се отстоява и доразвива принципа за човешкия надзор и прозрачност и да не се изключва, макар и в минимални форми намесата на човешкия интелект, а отгук – и съвестта на потребяващите автономни роботи.[12].

В заключение

Извършеният в рамките на настоящото изложение анализ касаеш отговорността при инциденти на работното място предизвикани от използването на ИИ в трудовия процес, **позволява да бъдат направени някои изводи и обобщения, както и отправени препоръки.**

- Трудовото законодателство разполага със стабилни правни норми включени в института отговорност в нейните трудовоправни видове. Въпреки това към настоящият момент те не могат в пълна степен да обезпечат всички хипотези

на трудовия процес и инциденти при използването на ИИ, подари което се налага да се обмисли актуализация на видовете отговорност;

- Имуществената отговорност на работодателя при смърт или увреждане на здравето на работника или служителя от трудова злополука или професионална болест (С КТ от 1986 г. - чл.200-202) е част от еволюционния процес и приемственост на правото[13];
- Отговорност на работодателя е да предприеме необходимите действия за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд и респективно да сведе до минимум трудовете злополуки. С оглед на това разширяването на имуществената отговорност по посока включване на хипотези за инциденти причинени от ИИ би имало важна превантивна функция. Именно тази приемственост следва да послужи и като основа за развитието на института в новото цифрово общество;
- В бъдещата законодателна корекция на института на отговорността с оглед адаптирането ѝ към съвременните реалности и рискове в дигитална среда и ползването на ИИ следва да се постави акцент на нейните функции и да се структурират нормите, за да имат гаранционно-обезпечителна функция;
- В отговор на общностните политики, поетапно, но последователно да се формулират законодателни хипотези, разширяващи и допълващи отговорността на работодателя при употреба на цифрови технологии в работния процес – и то не само в случай на пряка вреда, но и винаги, когато се касае за отстъпление в защита на човешките права;
- Отстояване на принципите, че работещите, които са претърпели вреди вследствие действия на системи с ИИ трябва да се ползват със същото равнище на защита, както при вреди, причинени от други технологии, респ. физически лица;
- Неотклоняване, а напротив – последователност в отстояване и разбирането за нуждата на всеки един етап от надеждна, коректна и интелигентна човешка намеса, предотвратяваща или минимизираща възникването на инциденти.

Повече от ясно е, спешната необходимост от обща европейска структура на управление в областта на ИИ под формата на адекватна и навременна рамка за сътрудничество между националните компетентни органи. Същевременно, тя следва да се базира на стабилна нормативна рамка, ясни хипотези на отговорност и най-вече – строго спазване на традиционните достижения на законодателствата в сферата на неотменимите човешки права.

Литература:

1. Банов, Х. „Европа 2020“ и трудовият договор за обучение по време на работа. – Правна мисъл. 2016, № 4, с. 52–53; Банов, Х. Усъвършенстване на правната уредба на професионалната квалификация, образованието и обучението в съответствие с политиките за обучение на възрастни в Европейския съюз. – В: Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVI. Актуални правни проблеми. С.: Институт за държавата и правото – БАН, 2017, с. 262–278; Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа – нова перспектива за професионална преквалификация. – В: Научни четения в памет на Венелин Ганев и Никола

- Долапчиев. – Сборник доклади от научна конференция. С.: УИ Климент Охридски, 2017, с. 262–278; Банов, Х. Трудовият договор за обучение по време на работа като форма за осъществяване на международно признати права на човека. – В: XXVII Международна научна конференция за млади учени 2018. Сборник научни трудове. С.: Авангард прима, 2018, с. 277–285; Vanov, H. Concept of labour contract for learning at work. – In: Материали научно-практической конференции „Регулирование социально-трудовых отношений“, ГУ „Управление внутренней политики Карагандинской области“, Республика Казахстан, 2018, р. 112–115; Банов, Х. Утвърждаване на правото на професионално образование и професионално обучение в актовете на Международната организация на труда и в българското трудово законодателство. – В: Международната организация на труда и България – 100 години и занаят. С.: Сиби, 2020.
2. CEDEFOP. People, machines, robots and skills. Briefing note, 2017. Налично на: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/973495f4-ad64-11e7-837e-01aa75ed71a1/language-en>.
 3. Blagoycheva, H. Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. Българо-китайски форум Международни кълъстерни политики: Сборник с доклади от международна конференция, 2018, „Наука и икономика“ – Икономически университет – Варна, 2019, 94-111.
 4. Цанков, П., Андреева, А., Йолова, Г., Димитрова, Д. Основи на публичното право. Наука и икономика, ИУ-Варна, 2006, с. 119-123.
 5. Мръчков, В. Имуществена отговорност на работодателя, изд. Сиби, С., 2013, с. 11-12
 6. Александров, А. Материалноправни въпроси на дисциплинарната отговорност с важно практическо значение. – Труд и право, 2011, № 2, 11–18. Александров, А. Практически проблеми на дисциплинарното производство. – Труд и право, 2011, № 3, 19-26.
 7. Александров, А. Имуществена отговорност на работника или служителя за вреди, причинени на работодателя. – Труд и право, 2015, № 1, 5–13. Александров, А. Имуществена отговорност на работника или служителя за вреди, причинени на работодателя (продължение). – Труд и право, 2015, № 2, 5–14. Александров, А. Имуществена отговорност на работодателя за вреди в резултат на трудовата злополука или професионална болест. – Труд и осигуряване, 2019, № 5 (172), 12–16. Александров, А. Практически проблеми на трудовото право, свързани с контрола за спазване и административнонаказателната отговорност за нарушения на трудовото законодателство. – Труд и право, 2016, № 11, 10-15.
 8. Кожухаров, Ал. Облигационно право. Общо учение за облигационното отношение. 3. Изд.С.: Наука и изкуство, 1958, с.314; Веркалло, В. Об ответственности по гражданскому праву. Москва: Прогресс, 1978, 26-29.
 9. Ангушева, В. Правна уредба на отговорността на предприятието за трудова злополука и професионално заболяване в новия Кодекс на труда.-ПМ, 1987, 3, 53-68; Василев, Ат. Трудово право. Бургас: Бургаски свободен университет, 1997, 317-339; Василев, Ат. Имуществена отговорност на работодателя за вреди от трудова злополука и професионално заболяване. С.: Интерюс, 1997, 78; Василев, Ат. Обез-

- щетения по трудовото правоотношение. С.: Сиби, 1997, 215; Средкова, Кр. Трудово право. Специална част. Дял I Индивидуално трудово право. С: ИУ „Св. Климент Охридски“, 2011, 387-396 и др.
10. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_BG.html
 11. Брюксел, 19.2.2020 г. COM(2020) 65 final
 12. Andreeva, A., Yolova, G., Dimitrova, D. 2019. Artificial intellect: Regulatory Framework and Challenges Facing the Labour Market. CompSysTech '19: 20-th International Conference on Computer Systems and Technologies., Ruse, Bulgaria: New York: ACM [Association for Computing Machinery] Digital Library, 2019, 74 - 77. ISBN 978-1-4503-71490.
 13. Неновски, Н. Приемствеността в правото. С.: Наука и изкуство, 1975, 12-34.