

**ИНСТИТУТЪТ НА ОТМЯНА НА ЗАПОВЕД ЗА НАЛАГАНЕ
НА ДИСЦИПЛИНАРНО НАКАЗАНИЕ УВОЛНЕНИЕ
СПОРЕД КОДЕКСА НА ТРУДА**

*Докторант Владимир Данев
Русенски университет „Ангел Кънчев“*

**THE INSTITUTE OF REVOCATION OF AN ORDER FOR IMPOSITION
OF A DISCIPLINARY PENALTY DISMISSAL ACCORDING
TO THE LABOR CODE**

*Vladimir Danev, PhD student
“Angel Kanchev” University of Ruse*

Резюме

В доклада се изследва **институтът на отмяна на издадена от работодател заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение**, с която се прекратява и трудовия договор - **по инициатива на работодателя** - според правната рамка очертана в Кодекса на труда. На база на анализ на трудовоправните норми, както и съществуваща юридическа доктрина и практика в приложението им се извеждат актуални проблеми и се набелязват тенденции. В заключение се правят предложения за усъвършенстване на българското законодателство в областта на изследвания институт и се отправят препоръки по практическото му приложение.

Ключови думи: *работодател, дисциплинарно производство, дисциплинарно наказание, уволнение, дисциплинарна отговорност, прекратяване на трудов договор.*

Abstract

The paper examines the institute for **revocation of issued** by the employer order for imposition of disciplinary sanction dismissal, which terminates also the employment contract – **on employer’s initiative** – according to the legal frame of the Labour code. Based on the analysis of the Labour law regulations, as well as also the existent juridical doctrine and practice in its application actual problems and tendencies are marked. In conclusion proposals for improvement of the Bulgarian legislation in the area of the examined institute and recommendation of its practical application are made.

Key words: *employer; disciplinary procedure; disciplinary sanction; dismissal; disciplinary liability; termination of the employment contract.*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.126>

Въведение

Отношенията по предоставяне на работна сила от едно лице в полза на друго лице се уреждат като трудови съгласно чл. 1 ал.2 от Кодекса на труда (КТ), като за целта се сключва трудов договор (Андреева, 2015) (Крюгер, 2016) (Александров, 2019). Минимално изискуемото съдържание на трудовият договор е посочено в чл. 66 от КТ. От съществено значение в случая е обстоятелството, че законодателят изрично е посочил във визираната по-горе норма на чл.66 ал.2 КТ, че страните по трудовия договор могат да уговорят и други условия между тях, **които не са уредени с повелителните разпоредби на закона**. В резултат на това нормотворческо правило следва дедукцията, че страните по трудовия договор са задължително обвързани помежду си от императивни разпоредби на КТ и други свързани с него нормативни и подзаконови нормативни актове, които са задължителни за изпълнение. Значително внимание между тях се отделя

и на защитата на субективните трудови права на работниците и служителите (Андреева & др., 2020) (Банов, 2019) (Банов, 2020). Ето защо, императивните норми представляват инкорпорирано в трудовия договор по силата на закона съдържание, без значение дали присъства в текст на подписаната между страните бланка на трудов договор. Именно поради последното, следва да се приеме, че голяма част от императивните норми на КТ и свързаните с него законови и подзаконови актове независимо, че не са предвидени в чл.66 КТ като част от минимално необходимото съдържание на трудовия договор, то те се явяват задължителни в отношенията между страните по трудов договор (Андреева & Йолова, 2020). С други думи, императивните норми на КТ и другите свързани с него актове относно уреждане на отношенията по предоставяне на работна сила, представляват презумптивно съдържание на трудовия договор, въпреки, че формално може да не са включени в текста на трудовия договор, сключен между работодател и работник или служител. Горните изводи се потвърждават, а не се разколебават от практиката – обичайно в трудовият договор се изписват данните на страните по него, както и минимално необходимото съдържание на трудовия договор, посочено в чл. 66 КТ.

При това положение, в подписан трудов договор (Андреева & Йолова, 2017) (Андреева, 2015) е възможно да отсъстват редица императивни норми от КТ, част от които са: правото на работодателя да упражнява дисциплинарна власт по отношение на работника и задължението на последния да търпи реализирането на това право - задължението за носене на дисциплинарна отговорност (Кругер, 2015) (Димитрова, Матеева & Димитрова, 2020) – отговорност при неспазване на трудови задължения; правото да работодателя да определи правила за трудова дисциплина – начин на изпълнение на поставена задача; време за явяване на работа; време за напускане на работа; състояние, в което работникът или служителят следва да се явяват; използване на работно облекло и лични предпазни средства и т.н. и насрещното задължение на работника или служителя да спазва тези указания.

Реализирането на дисциплинарната власт на работодателя представлява финален етап и се осъществява в границите на т.нар. дисциплинарно производство по смисъла на КТ, независимо, че същото не е уредено изрично като институт (Александров, №2, 2011) (Александров, №3, 2011) (Александров, 2016). Дисциплинарното производство представлява комплекс от правила, които са организирани в система, осигуряваща едновременно превенция, извършване на разследване за установяване или не на извършено нарушение на трудова дисциплина, вземане на решение за налагане на дисциплинарно наказание, определяне на вида на дисциплинарното наказание, налагане на дисциплинарно наказание (Андреева & Йолова, 2011). Реализирането на дисциплинарната власт от работодателя в случай на установено нарушение на трудовата дисциплина от страна на работник може да се развие в няколко направления, едно от които е налагане на едно от предвидените в КТ дисциплинарни наказания. С най-голяма практическа и теоретична значимост за съществуването на трудовото правоотношение е дисциплинарното наказание „уволнение“. Същото се квалифицира като най-тежко, тъй като при неговото налагане се прекратява трудовия договор и то без предизвестие съгласно чл.330 ал.2 т.6 КТ, съответно се разкъсва трудово-правната връзка между страните – работник и работодател.

Актуалността на настоящото научно изследване е продиктувано от няколко обстоятелства. Първото е, че в доктрината липсва задълбочено изследване относно правото на работодателя да отмени по своя инициатива заповед за налагане на дисципли-

нарно наказание уволнение, с която автоматично се прекратява и трудовия договор (Кругер, 2015) преди работникът да е предявил пред съд иск за оспорване на прекратяването на трудовия договор извършено чрез налагане на наказание „уволнение“. На второ място стагнацията на работна сила в днешното съвремие все повече ще мотивира работодателите в бъдеще да правят допълнителни компромиси и отстъпки по отношение на лицата, които предоставят или са предоставяли трудовата си сила за тях, с цел да запазят съществуващи трудови отношения със своите служители.

Целта на настоящият доклад е да изследва практическата и теоретична значимост и приложимост на института на отмяна по почин на работодателя на заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор. Авторът прави актуален нормативен анализ на института, на база на което се формулират изводи, обобщения и конкретни предложения по усъвършенстване на нормите и тяхното практическо приложение.

Предмет на изследване е нормативната уредба свързана с правото на работодателя да отмени по своя инициатива издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение, с която се прекратява и трудовия договор. Авторът поставят ограничение в обхвата на изследването само относно правото на работодателя да отмени по своя инициатива издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор.

За постигането на целта се поставят **следните задачи**: 1. да се анализира действащата нормативна уредба; 2. да се направят изводи, обобщения и конкретни предложения за евентуално усъвършенстване или приложение на нормите;

Методологията на изследването включва комплексното прилагане на методи традиционни за юридическите: нормативен, сравнителноправен, индукция и дедукция. Институтът на отмяна по почин на работодателя на издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор е сравнително рядко използван, вероятно защото е подценен (Александров, 2015), което обуславя интереса от настоящото научно изследване не само в теоретичен аспект, но и в практическото му приложение. Докладът е съобразен със законодателството към 12.11.2020г.

Изложение

Прекратяването на трудовия договор при наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ може да бъде оспорено от страна на работника пред съд като предяви иск съгласно чл. 344 ал.1 КТ, в двумесечен срок, който е предвиден в чл.358 ал.1 т.2 КТ. От друга страна, при липса на директна връзка с чл. 344 ал.1 от КТ, т.е. взаимосвързаност, в чл.344 ал.2 КТ е уреден трудовоправен институт отнасящ се до предоставено на работодателя право да отмени по свой почин издадената заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, т.к. същата прекратява трудовия договор, както се посочи по-горе.

За прецизност на настоящия доклад, използваният термин в чл.344 ал.1 и ал.2 КТ „уволнение“ следва да се разбира като синоним на израза „*прекратяване на трудов договор*“, а не като най-тежкия вид дисциплинарно наказание „уволнение“. Това уточнение е необходимо, доколкото в практиката много често особено не-юристи, четейки нормата на чл.344 КТ правят заключение, че става въпрос за дисциплинарно наказание „уволнение“, а не за прекратяване на трудов договор, без значение на основанието за

това. В действителност, в предходните разпоредби на КТ – чл. 325–331 е използван изразът „прекратяване на трудов договор“, докато в чл.344, законодателят е възприел, вероятно за краткост само използване на съществителното *уволнение*. При това положение, доколкото според чл.9 ал.1 от Закона за нормативните актове, разпоредбите на нормативните актове следва да се формулират на общоупотребимия български език, кратко, точно и ясно, то “*De lege ferenda*” за прецизност относно възприемането и осъзнаването от всеки, който чете Кодекса на труда и този специфичен за трудовото право термин „уволнение“, би следвало да се преформулира, като се замени с изразът „прекратяване на трудов договор“ или в Заключителните разпоредби да се даде определение на съществителното „уволнение“.

Според разпоредбата на чл.344 ал.2 КТ, работодателят може по свой почин да отмени издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор до момента, в който работникът оспори прекратяването на трудовия договор пред съд.

Разпоредбата поражда множество теоретични и практични въпроси. На първо място в практиката много често при налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание уволнение, работодателите издават две заповеди. Първата заповед се издава за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Втората заповед се издава за прекратяване на трудовия договор. Съдебната практика на ВКС¹ трайно е приела разбирането, което е в унисон с нормата на чл.335 КТ във връзка с чл.330 ал.2 т.6 от същия нормативен акт, че с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ се прекратява трудовия договор, като не е необходимо да се издава последваща втора заповед. Дори и такава да бъде издадена, същата има само декларативна функция, а не и правопораждащ, преобладаващ ефект.

На второ място от съдържанието на чл.344 ал.2 КТ не е категорично разписано следва ли заповедта да бъде връчена на работника и едва тогава работодателят да разполага с правото да отмени същата или работодателят може да отмени заповедта след като я е издал, но и преди да е връчена на работника. Действително, в края на обсъжданото нормативно правило на чл.344 ал.2 КТ е посочено, че работодателят следва да реализира правото си до момента, в който работникът предяви иск пред в съда за оспорване на извършеното прекратяване на трудовия договор чрез заповед за уволнение. Но тази формулировка във визираната новела следва да се приеме като определяне на краен срок, в който работодателят може да упражни по своя субективна преценка това право, а не в смисъл, че заповедта трябва задължително да е връчена на работника. Аргумент за последната дедукция ни дава чл.358 ал.2 КТ, според който сроковете за оспорване на прекратяване на трудов договор започват да текат от **момента на връчване на заповедта**. Т.е. тук нормотворецът изрично е вписал, че определено право – на оспорване на прекратяване на трудов договор, следва да се реализира от възникването на конкретно обстоятелство – връчване на заповед. Ето защо, след като в чл.344 ал.2 КТ **не е изрично вписано**, че работодателят „може да отмени издадена от него заповед за уволнение едва след като е връчена на работника, то това предпоставя, че отмяната на заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, може да се извърши след като заповедта е издадена, но и преди да е връчена на работника, която хипотеза е

¹ Вж. Решение №1658/27.10.2005г. на ВКС, III г.о.; Решение № 206/29.02.200г. на ВКС по гр.д. 617/1998г., III, докладчик Светла Цачева; Решение № 2032/08.12.2005г. на ВКС по гр.д. №1563/2003г., III г.о. докладчик Теодора Нинова.

мислима, тъй като заповед за уволнение би била налице в материалния свят след като е налице конкретно изявление от работодател, което е изразено в писмен вид и е подписано от него, независимо, че тази заповед все още поради невръчването ѝ, не е породила целения с нея правен ефект – да се прекрати трудовия договор. Именно поради последния извод, по-горе в настоящото изложение се обърна внимание, че според автора на доклада, нормата на чл. 344 ал.2 КТ няма пряка зависимост от предхождащата я разпоредба на чл.344 ал.1 от същия нормативен акт. Обратно – заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ не би съществувала в случай, че този документ не е подписан от неговия издател. Тази правна конструкция съответства, а не противоречи и на правилото от облигационното право свързано с оттегляне на направено предложение, установено в чл.13 ал.2 ЗЗД, според което в случай, че предложението бъде оттеглено то няма действие, когато оттеглянето е направено преди предложението да пристигне до адресата или едновременно с предложението. Нещо повече. След граматическо тълкуване на думите в правилото на чл.344 ал.2 КТ отново не се налага извода, че заповедта за уволнение е произвела действие – т.е. че е наложено наказание „уволнение“. Този извод е резултат от липсата на глагол в минало време, например „наложил“ пред термина „заповед за уволнение“. Ето защо, следва да се настояи на разбирането, че законодателят е имал предвид и двете хипотези посочени по-горе – издадена заповед, която не е връчена, и заповед за уволнение, която е връчена на работник.

На трето място в разпоредбата на чл.344 ал.2 КТ липсва поставено условие за реализиране на правото на работодателя да отмени по свой почин издадена от него заповед за уволнение. Това предполага, че решението на работодателя за реализиране на правото на отмяна може да произтича от различни, а дори и на пръв поглед противоречиви основания. Така например е мислимо работодателят да е получил нови сведения или нови документи, които да доказват нови обстоятелства – за невиновност на работника или служителя, който е приет за нарушител, след като вече е издал заповедта за налагане на най-тежкото наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор, поради което да вземе решение да отмени заповедта. Възможен е и друг вариант – работодателят след издаване на заповедта да е променил оценката си относно тежестта на извършеното нарушение като е счел, че определеното от него и наложено наказание е несъответстващо, несъизмеримо (Банов, 2020) и на база на тази своя преценка, да вземе решение да отмени заповедта. Мислим е и трети вариант – работодателят да желае да отмени заповедта поради това, че не е налице друг квалифициран работник, който да изпълнява трудовите задължения на уволнения служител или работодателят да не е успял да осигури заместващ работник, поради което е решил да вземе компромисно решение да отмени заповедта и работникът да продължи да полага трудовата си сила, въпреки, че осъзнава, че той е допуснал нарушение на трудовата дисциплина. Подобно решение на работодателя в действителност е трудно не само от гледна точка на отношението на провинилия се работник към своя ръководител, но и примерът, който се дава на други работници в предприятието, които съвместно изпълняват своите задължения. Накрая, мислимо е и работодателят сам да е достигнал до извода за незаконността на неизвършеното уволнение, напр. защото е пропуснал да поиска предварително разрешение от инспекцията по труда за уволнението на трудоустроен служител. В такъв случай изходът от евентуален съдебен спор за законността на уволнението е сравнително лесно предвидим и за работодателя би било по-разумно и икономично сам да отмени уволнението (Александров, Андреева, Йолова, Благойчева, Банов & Йорданов, 2020).

Друга важна специфика на института инкорпориран в нормата на чл.344 ал.2 КТ е, че мотивацията на работодателя по свой почин да отмени издадена от него заповед за уволнение може да се дължи не само на неговото поведение според основанията изброени в предходния абзац, а и на пряката намеса на наказания работник (Кругер, 2015). Така например, доколкото в чл.344 КТ няма забраняваща разпоредба, по тълкувателен път следва да се извлече възможността правото на работника да оспори пред своя работодател издадената от него заповед за налагане на най-тежкото наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор, като изложи своята аргументация, съответно представи намиращи се в него документи, които може и да не са съобразени от работодателя. Ефективността на така предприето действие от страна на работника е двойка и за двете страни по трудовото правоотношение. Съкращава се значително времето за разрешаване на създалата се ситуация тъй като работодателят може да реализира правото си на отмяна, при положение, че в действителност са налице нови факти, които не са съобразени от него при издаване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор. Икономисват се и значителни разходи, които и двете страни биха извършили при съдебно разрешаване на повдигнатия спор – държавни такси, депозити за вещи лица, адвокатски възнаграждения за всяка съдебна инстанция.

Нормата на чл.344 ал.2 КТ се отнася до заповед, с която се прекратява трудово правоотношение, т.е. засяга се с най-висок интензитет съществуването на трудовото правоотношение. По-горе се обсъди, че такава заповед е и заповедта, с която се налага най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Но наред с това дисциплинарно наказание, в КТ са предвидени и още два вида наказания – забележка и предупреждение за уволнение, чрез налагането на които не се прекратява трудовото правоотношение, а то продължава да съществува (Александров, 2014). Следователно, с налагането на дисциплинарни наказания забележка и предупреждение за уволнение, не се засяга в такава висока степен съществуването на трудовото правоотношение. Вероятно поради тази причина, законодателят не е предоставил изрична възможност в КТ на работодателя, да отмени по свой почин издадена от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание. Забележка и предупреждение за уволнение, в случай, че са налице посочените по-горе основания (Александров, 2014). При това положение, може да се каже, че е налице празнина в закона (Павлова, 2020). Празнината в закона се преодолява чрез правоприлагане (Кругер, 2015). Според автора, в конкретния случай е допустимо да се извърши правоприлагане с аргумент за по-силното основание, като се приеме, че след като законодателят е допуснал възможността работодателя по свой почин да отмени своя заповед, с която се засяга в най-голяма степен съществуването на трудовото правоотношение, то това право следва да му се признае и за „по малкото основание“ по отношение на заповед за налагане на дисциплинарни наказания, с които не се прекратява трудовото правоотношение, но оказват определено превъзпитаващо и превантивно влияние в правната сфера на работника като страна по него т.е. с които се засяга в по-малка степен същността на трудовото правоотношение. Аргумент за тази правна конструкция е правната възможност от получаването на юридически nonsens. Така например е възможно в предприятие, двама работници да са извършили нарушения на трудовата дисциплина, като на едното лице работодателят е наложил дисциплинарно наказание „забележка“, а на другото лице дисциплинарно наказание „уволнение“, с което му е прекратено и трудовото правоотношение. Така на пръв поглед, трудовото правоотно-

шение на работника, с наложеното по-леко дисциплинарно наказание е засегнато в по-ниска степен. Но в случай, че работодателят по свой почин отмени своята заповед за налагане на по-тежкото наказание „уволнение“ на основание чл.344 ал.2 КТ – която отмяна има ретроактивно действие, т.е. трудовото правоотношение все едно не е било прекратявано – независимо от основанията за мотива на работодателя, то този работник ще се яви в по-благоприятна позиция спрямо работника, комуто е наложено най-лекото наказание. Това е така понеже, на работника, на който е наложен най-лекото наказание, дори и работодателят да го заличи по смисъла на чл.198 КТ, то това заличаване има действие занапред. Т.е. този работникът ще се води наказан за определен период от време – от налагането му до момента на заличаването му, поради извършеното от него нарушение на трудовата дисциплина. От друга страна, работникът, спрямо който е отменена заповедта за налагане на дисциплинарното наказание „уволнение“ няма да се води, че е наказан, т.к. отмяната има ретроактивно действие. Следователно, е недопустимо реализирайки едно предоставено от закона право – това по чл.344 ал.2 КТ спрямо една група работници, да се поставя в по-неравностойно положение друга група работници, извършили по-леки нарушения на трудовата дисциплина. В този ред на мисли, следва да се признае за работодателя правото за отмяна на своя заповед и за налагане на по-леки дисциплинарни наказания, по аргумент от чл.344 ал.2 КТ, чрез правоприлагане по аргумент за по-силното. Отделно от тази възможност, „De lege ferenda“ с цел постигане на равнопоставеност между работниците, които са извършили нарушения на трудовата дисциплина, в случай на реализиране на правото на работодателя предоставено му от чл. 344 ал.2 от КТ, то в чл.198 от същия нормативен документ следва да се предвиди, че действието на предсрочно заличаване е ретроактивно, а не за в бъдеще.

Заключение

В резултат на извършеният анализ могат да бъдат направени следните обобщения и изводи:

Институтът на отмяна на издадена от работодател заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, с която се прекратява и трудовия договор е с висока теоретична и практическа значимост и при прилагането му е възможно да се постигне икономия на време и финансови средства за страните по трудовото правоотношение.

Прилагането на института на отмяна на издадена от работодател заповед за налагане на дисциплинарно наказание уволнение, с която се прекратява и трудовия договор може да постави в неравностойно положение работници, на които са наложени по-леки дисциплинарни наказания, въз основа на което са направени дедукции за възможно бъдещо усъвършенстване на трудовото законодателство.

Използвана литература

1. Александров, А. (2015). 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.
2. (Aleksandrov, A. (2015). Izvansadebni sposobi za reshavane na trudovi sporove. – V: Aktualni problemi na trudovoto i osiguritelното право. Т. 7. С.: UI “Sv. Kl. Ohridski”, 2015, 231–246.)
3. Александров, А. (2011). Материалноправни въпроси на дисциплинарната отговорност с важно практическо значение. – Труд и право, 2011, № 2, с. 11–18;

4. (Aleksandrov, A. (2011). Materialnopравни vaprosi na distsiplinarnata otgovornost s vazhno prakticheskoto znachenie. – Trud i pravo, 2011, № 2, s. 11–18;)
5. Александров, А. (2014). Налице ли е правен интерес от обжалването след прекратяване на трудовия договор на наложени дисциплинарни наказания „забележка“ и „предупреждение за уволнение“. – Труд и право, 2014, № 9, 5–12.
6. (Aleksandrov, A. (2014). Nalitse li e praven interes ot obzhalvaneto sled prekratyavane na trudoviya dogovor na nalozheni distsiplinarni nakazaniya „zabelezhka“ i „preduprezhdenie za uvolnenie“. – Trud i pravo, 2014, № 9, 5–12.)
7. Александров, А. (2011). Практически проблеми на дисциплинарното производство. – Труд и право, 2011, № 3, 19–26;
8. (Aleksandrov, A. (2011). Prakticheski problemi na distsiplinarnoto proizvodstvo. – Trud i pravo, 2011, № 3, 19–26;)
9. Александров, А. (2016). Съдебен контрол върху законността на дисциплинарното уволнение. – Труд и осигуряване, 2016, № 10 (141), 2–9.
10. (Aleksandrov, A. (2016). Sadeben kontrol varhu zakonnostta na distsiplinarnoto uvolnenie. – Trud i osiguruyavane, 2016, № 10 (141), 2–9.)
11. Александров, А. (2019). Тънкости и уловки при сключване и прекратяване на трудов договор. София, 2019, Резон България, с. 11–106.
12. (Aleksandrov, A. (2019). Tankosti i ulovki pri sklyuchvane i prekratyavane na trudov dogovor. Sofiya, 2019, Rezon Bulgariya, s. 11–106.)
13. Александров, А. В: Андреева, А., Г. Йолова, Хр. Благойчева, А. Александров, Хр. Банов & Зл. Йорданов. Защита на индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя), Варна, 2020 г., Изд. „Наука и икономика“, ИУ – Варна, с. 177.
14. (Aleksandrov, A. V: Andreeva, A., G. Yolova, Hr. Blagoycheva, A. Aleksandrov, Hr. Banov & Zl. Yordanov. Zashtita na individualnite subektivni trudovi prava (na работника ili sluzhitelya), Varna, 2020 g., Izd. „Nauka i ikonomika“, IU – Varna, s. 177.)
15. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Изд. „Наука и икономика“ при ИУ-Варна;
16. (Andreeva, A. i dr. (2020). Zashtita za individualnite trudovi prava (na работника ili sluzhitelya). Izd. „Nauka i ikonomika“ pri IU-Varna;)
17. Андреева, А. (2015). Трудовият договор – традиции и тенденции в променяща се икономическа среда, конференция Икономиката в променящия се свят: национални, регионални и глобални изменения, Изд. Наука и икономика, ИУ-Варна, т.1, 2015, с. 29–32;
18. (Andreeva, A. (2015). Trudoviyat dogovor – traditsii i tendentsii v promenyashta se iкономическа среда, konferentsiya Ikonomikata v promenyashtiya se svyat: natsionalni, regionalni i globalni izmeneniya, Izd. Nauka i ikonomika, IU-Varna, t.1, 2015, s. 29–32;)
19. Андреева, А. & Йолова, Г. (2020). Трудово и осигурително право. Второ преработено и допълнено издание. Варна: Наука и икономика, 2020, 303.
20. (Andreeva, A. & Yolova, G. (2020). Trudovo i osiguritelno pravo. Vtoro preraboteno i dopalнено издание. Varna: Nauka i ikonomika, 2020, 303.)
21. Андреева, А. & Йолова, Г. (2011). Юридическа отговорност и контрол за спазване на трудовото и осигурително законодателство. – Варна: Унив. изд. Наука и икономика, 2011. – 256 с. – (Библ. Проф. Цани Калянджиев; Кн. 25)

22. (Andreeva, A. & Yolova, G. (2011). Yuridicheska otgovornost i kontrol za spazvane na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstvo. - Varna : Univ. izd. Nauka i iekonomika, 2011. - 256 s. - (Bibl. Prof. Tsani Kalyandzhiev ; Kn. 25))
23. Андреева, А.; Йолова, Г.; Рачев, Р. (2017). Актуални правни аспекти на трудовите договори и свързаните с тях правни институти. Варна: Наука и икономика, Библ. "Цани Калянджиев", 2017;
24. (Andreeva, A.; Yolova, G.; Rachev, R. (2017). Aktualni pravni aspekti na trudovite dogovori i svarzanite s tyah pravni instituti. Varna: Nauka i iekonomika, Bibl. "Tsani Kalyandzhiev", 2017;)
25. Банов, Х. (2019). Законово и минимално необходимо договорно съдържание на трудовия договор за обучение по време на работа. – Съвременно право, 2019, № 3, с. 78–79;
26. (Banov, H. (2019). Zakonovo i minimalno neobhodimo dogovorno sadarzhanie na trudoviya dogovor za obuchenie po vreme na rabota. – Savremenno pravo, 2019, № 3, s. 78–79;)
27. Банов, Х. (2020). Трудов договор за обучение по време на работа. С.: Нова звезда, 2020, с. 278 –279; 328–329.
28. (Banov, H. (2020). Trudov dogovor za obuchenie po vreme na rabota. S.: Nova zvezda, 2020, s. 278 –279; 328–329.)
29. Димитрова, Д.; Матеева, Ж.; Димитрова, Д. (2020). Административно право и процес. Варна : Наука и икономика, 2020, с. 116 – 119.
30. (Dimitrova, D.; Mateeva, Zh.; Dimitrova, D. (2020). Administrativno pravo i protses. Varna : Nauka i iekonomika, 2020, s. 116 – 119.)
31. Кругер Милованов (2015). Дисциплинарна отговорност на работниците и служителите, ИК „Труд и право“, София, 2015г, стр.15.
32. (Kruger Milovanov, (2015). Distsiplinarna otgovornost na rabotnitsite i sluzhitelite, ИК „Trud i pravo“, Sofiya, 2015g, str.15.)
33. Милованов, Крюгер (2016). Трудов договор, изд.к. „Труд и право“, трето допълнително и препработено издание, 2016г, стр.21.;
34. (Milovanov, Kryuger (2016). Trudov dogovor, izd.k. „Trud i pravo“, treto dopalnitelno i prepraboteno izdanie, 2016g, str.21.;)
35. Павлова, Мария (2020). Гражданско право обща част, 2020 г. Софи – Р, стр.131.
36. (Pavlova, Mariya (2020). Grazhdansko pravo obshta chast, 2020 g. Sofi – R, str.131).

За контакти: Докторант Владимир Данев
 Русенски университет „Ангел Кънчев“
 e-mail: lawyer.danev@abv.bg