

СИВАТА ИКОНОМИКА – АКТУАЛНИ МЕРКИ ЗА ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ В КТ

Гл. ас. д-р Диана Димитрова
Икономически университет – Варна

GREY ECONOMY – ACTUAL MEASURES FOR COUNTERACTION IN THE LABOUR CODE

Assist. Prof. Diana Dimitrova, PhD
University of Economics – Varna

Резюме

В доклада са разгледани актуалните мерки за противодействие на сивата икономика, предвидени в Кодекса на труда, както и предложените с внесеня законопроект изменения и допълнения. Акцент е поставен на административноправните аспекти на контрола, упражняван от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за противодействие на сивата икономика. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

Ключови думи: административен контрол, Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда", нарушения, наказания

Abstract

The report examines the actual measures for counteraction against the grey economy, provided for in the Labour code, as well as the proposed motion for amendments and supplements. The accent is put on the administrative-law aspects of the control performed by the General Labour Inspectorate Executive agency for counteraction against the grey economy. Based on the examination summaries and conclusions are made.

Key words: administrative control; General Labour Inspectorate Executive agency; violations, sanctions.

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2020.270>

Въведение

В 21 век наблюдаваме нарастване на взаимозависимост в световната икономика, изключително динамични иновации в областта на технологиите, съответно като резултат от това свързаност и цифровизация на работните процеси. Това води до промени и в пазара на труда и нови нестандартни форми на трудови правоотношения – надомна работа, работа от разстояние, временна работа (Андреева, 2020). На ниво европейско както и национално законодателство се предприемат действия за регулиране на тези отношения като се търси постигането на баланс между гъвкавост и сигурност, между гарантиране на минимални справедливи условия за всички различни форми на трудови договори в целия Европейски съюз и избягване на увеличаването на бюрократичната и административната тежест за малките и средните предприятия. Новите гъвкави форми на заетост, възникнали в резултат на изменените обществени отношения, спомагат за благодетелстване на сивата икономика и поради тази причина регулирането им включва и предвиждането на ефективни, пропорционални и възпиращи мерки за противодействие на сивата икономика. Тя има различни проявления, като например укритите по различни причини обороти и доходи на легитимно действащи стопански субекти, недекла-

рираните данъци, социалните и здравните осигуровки, нерегистрираната заетост и незаплатеният труд. В резултат тези стопански дейности и/или резултати от тях не биват регистрирани и отчетени от държавните институции (например данъчна и митническа администрация). Сивата икономика е социално-икономическо явление не само в икономиката на България (Андреева, 1999)¹, а и на ниво ЕС, срещу което се предприемат комплекс от взаимосвързани мерки за противодействие на различни нива и посредством механизмите на различни правни отрасли. При предприемане на мерки за противодействие срещу сивата икономика от голямо значение са тези, насочени срещу стопански субекти, които умишлено прикриват и не отчитат действителната заетост и работа. Такива мерки вече са предвидени както в европейското законодателство така и в действащите разпоредби на националното законодателство. Интерес представляват административните разпоредби регламентирани в Кодекса на труда (КТ)², а с внесения за разглеждане и приет на първо гласуване законодателен проект³ се правят и предложения за изменения и допълнения. Целта на тези изменения е въвеждане на изискванията на Директива ЕС 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28.06.2018 г. за изменение на Директива 96/71 ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги⁴, отстраняване на някои констатираны празноти, въвеждане на квалифициран състав за системни нарушения, за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган и т.н. за по-добра реализация на генералната и индивидуална превенция на наказанията, съответно по-голяма ефективност на мерките за противодействие срещу сивата икономика. **Актуалността на тематиката** е безспорна предвид предстоящата актуализация на разпоредбите на КТ, както и предстоящото транспониране до 1 август 2022 г. на разпоредбите на Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз⁵.

Цел на настоящият доклад е да се разгледат актуалните мерки за противодействие на сивата икономика, предвидени в КТ, както и предложените с внесения законопроект изменения и допълнения. Акцент е поставен на административноправните аспекти на контрола, упражняван от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" за противодействие на сивата икономика. На база на проведеното изследване се правят обобщения и изводи.

В изпълнението на тази цел авторът си поставя следните задачи: 1. Да се изследват действащите в момента мерки за противодействие на сивата икономика в националното и европейското законодателство през призмата на административно-правните аспекти на упражнявания контрол; 2. Да се изследват новите предложения за постигане на по-ефективни мерки и да се обоснове потребността от разширяване на предвидените мерки в Кодекса на труда; 3. На база на извършения анализ да се направят конкретни изводи и обобщения относно мерките за противодействие на сивата икономика.

¹ За сивата икономика в периода на преход вж..

² Кодекс на труда, Обн., ДВ, бр. 26 от 1.04.1986 г. и бр. 27 от 4.04.1986 г., бр. 64 от 18.07.2020 г., в сила от 21.08.2020 г.

³ Обединен законопроект 053-08-34/09.10.2020 г. обединяващ 054-01-49/03.06.2020г. и 002-01-32/03.08.2020 г.

⁴ Директива 2018/957 на Европейския парламент и на Съвета от 28.06.2018 г. за изменение на Директива 96/71 ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги, ОВ, L 173/16 от 9 юли 2018 г.

⁵ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 година за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз, L186/120 от 11.07.2019 г.

Използваните в изследването методи са: доктринален, сравнителноправен, формално логико-юридически и общо научни методи на познание дедукция, анализ и синтез. Изложението е съобразено с действащото национално трудово законодателство към 30 октомври 2020 г.

Изложение

Националното законодателство в областта на трудовото право е в процес на постоянно развитие и адаптиране следвайки развитието на обществените отношения и отразявайки разпоредбите на международното и в частност на европейското право. В тази област ЕС приема директиви, с които определя минимални изисквания по отношение на условията на труд и информирането на работниците и консултирането с тях⁶. Основна функция на законодателството в тази област е осигуряване на защита на правата на работниците и служителите във връзка с която са и правомощията на държавата за упражняване на контрол и налагане на санкции в случай на установени нарушения. Разпоредбите на директивите се транспонират в националното законодателство, съответно роля на националните органи е да налагат и контролират спазването им. В националното ни трудово законодателство и по-специално в КТ са транспонирани разпоредбите на различни директиви⁷, регулиращи отношенията в тази област. В повечето от тях е предвидено, че държавите членки определят правилата, които се прилагат в случай на нарушаване на националните разпоредби, приети съгласно съответната директива и вземат необходимите мерки за осигуряване на прилагането им⁸. Предвидените санкции трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Или на държавите членки е оставена свободата да преценят кои санкции ще бъдат най-ефективни предвид националните особености и съществуващите национални разпоредби. Изключение прави Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар⁹, с която се установява основна обща рамка на набор от целесъобразни разпоредби, мерки и механизми за контрол, необходими за по-добро и в по-голяма степен уеднаквено въвеждане, прилагане и осигуряване на изпълнението на практика на Директива 96/71/ЕО, включително мерки за предотвратяване и санкциониране на всякакъв вид нарушения и заобикаляне на приложимите правила. От една страна в подкрепа на функционирането на вътрешния пазар тя цели гарантирането на спазване на подходящо равнище на защита на правата на работниците, командировани с цел трансгранично предоставяне на услуги (спазването на реда и условията на заетост,

⁶ Виж <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=bg>

⁷ ДИРЕКТИВА 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 година относно работа чрез агенции за временна заетост, ОВ L 327, 5.12.2008 г. стр. 9-14; ДИРЕКТИВА 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар ("Регламент за ИСВП"), ОВ L 159, 28.5.2014 г. стр. 11-31

⁸ Напр. в чл. 19 от Директива 2019/1152, чл. 20 от Директива 2014/67/ЕС

⁹ Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година за осигуряване на изпълнението на Директива 96/71/ЕО относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги и за изменение на Регламент (ЕС) № 1024/2012 относно административно сътрудничество посредством Информационната система за вътрешния пазар *OJ L 159, 28.5.2014, p. 11–31*

приложими в държавата членка на предоставяне на услугата), а също и улесняване на упражняването на свободното предоставяне на услуги за доставчиците на услуги и насърчаване на лоялната конкуренция между доставчиците на услуги. От друга страна следва да бъдат подобрили изпълнението и наблюдението на понятието „командироване“, а също на равнище Съюз да се въведат по-уеднаквени елементи, да се разработят общи минимални стандарти, улесняващи едно общо тълкуване и съпоставими методи и практики с цел предотвратяване, избягване и борба със злоупотребата и заобикалянето на приложимите правила от страна на предприятията, които се възползват неправилно или с измамна цел от свободното предоставяне на услуги, предвидено в ДФЕС, и/или от прилагането на Директива 96/71/ЕО¹⁰. Държавите членки следва да определят един или повече компетентни органи за връзка в съответствие с националното право и/или практики. В Директивата изрично е посочено, че разработването на общи стандарти не следва да води до възпрепятстване на държавите членки в техните усилия за ефективна борба с недеклаирания труд. Разпоредбите на директивата са транспонирани в КТ в глава дванадесета Административно сътрудничество чрез информационната система на вътрешния пазар и трансгранично изпълнение на наложени финансови административни санкции и глоби, включително такси и начисления¹¹. Като компетентен орган на национално ниво е определена Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" (ИА ГИТ), която осъществява административното сътрудничество, изпраща искане за събиране на суми по наложени административни наказания, предприема необходимите действия за изпълнение на влезли в сила актове има право да откаже извършване на действията в предвидените от закона случаи както и да спре процедурата. Логично тези правомощия са предоставени на ИА ГИТ като основен орган, осъществяващ контрол за спазване на трудовото законодателство. Съгласно разпоредбата на чл. 399 ал. 1 КТ ИА ГИТ осъществява цялостния контрол за спазване на трудовото законодателство (Андреева & Димитрова, 2019). Контролът, който се упражнява от ИА ГИТ се определя като административна дейност на специализиран орган, принадлежащ към изпълнителната власт (Цанков, Андреева, Йолова, & Димитрова, 2006) (Андреева & Йолова, 2016) (Димитрова, Д.; Матеева, Ж., 2020). Упражняването на специализирания административен контрол върху дейности на граждани и организации е наложително поради спецификата на регулираните обществени отношения като част от административната (изпълнителната) дейност (Дерменджиев, Костов, & Хрусанов, 2012) (Андреева & Димитрова, 2018) (Андреева & Йолова, 2018). (Димитрова, 2019). За извършването му е необходима изрична разпоредба, която да определя върху кои лица се провежда, кои дейности на тези лица обхваща, начин и методи на осъществяване на контрола, от кой функционално обособен орган за контрол следва да бъде упражнен и какви правни средства за въздействие върху контролираните граждани и организации са налице (Лазаров, 2011).

В рамките на правомощията на ИА ГИТ е предвидено извършване на проверки и налагане на принудителни административни мерки като средство за въздействие върху контролираните субекти (Андреева & Йолова, 2008) (Андреева & Йолова, 2009). Уредбата на принудителните административни мерки, приложими от контролните органи по тяхно усмотрение или предложение на синдикалните организации за предотвратяване и преустановяване на нарушенията на трудовото законодателство, както и за предотвратя-

¹⁰ Чл. 1 Директива 2014/67/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 година

¹¹ ЗИД на КТ, ДВ, бр. 105 от 2016 г., в сила от 30.12.2016 г.

тяване и отстраняване на вредните последици от тях е в чл. 404 КТ. Те включват редица мерки - от даването на задължителни предписания, до възможност за спиране въвеждането в експлоатация или дейност на предприятие или отстраняване на работници и служители. Нарушения на трудовото законодателство се установяват с актове, съставени от държавните контролни органи.

В разпоредбите на действащото трудово законодателство са предвидени редица мерки целящи противодействие на сивата икономика. Предвидени са наказания за редица нарушения като недеклариране на трудови договори, неизплащане на трудово възнаграждение и обезщетения. Отговорността за нарушение съгласно чл. 414 КТ е имуществена санкция или глоба в размер от 1500 до 15 000 лв. за работодател, който наруши разпоредбите за сключване, регистриране и предоставяне на трудовите договори (чл. 61, 62, ал. 1 и 3, чл. 63 ал. 1 и 2 КТ), а за виновното длъжностно лице глоба в размер от 1000 до 10 000 лв. за всяко отделно нарушение. За повторно нарушение в действащите в момента разпоредби не е предвиден нито квалифициран състав нито увеличаване на санкцията. Тази законодателна празнота е пречка за реализиране на генералната и индивидуална превенция на наказанието, тъй като създава усещане за безнаказаност у лицето повторно нарушило разпоредбите. Нарушението на задължението за сключване, регистриране и предоставяне на трудовия договор, както и тези с неизплащане на дължимо трудово възнаграждение или обезщетение водят не само до нарушения на правата на работниците, те спомагат за съществуване на нелоялна конкуренция, пречат на правилното функциониране на пазара на труда и облагодетелстват сивата икономика. Съгласно проекта за изменение и допълнение на КТ в чл. 414 е предложено да се създаде нова ал. 4, която да запълни тази празнота и предвижда наказание имуществена санкция или глоба в размер от 15 000 до 20 000 лв. за работодател, съответно за виновното длъжностно лице с глоба в размер от 5000 до 10 000 лв. Така се създава възможност при извършени повторни нарушения за налагане на по-висока санкция в случаите на наемане на работа на работник или служител без предварително сключен трудов договор или нерегистриране в указания срок. Създава се нова ал. 7, която предвижда квалифициран състав и за извършване на системни нарушения както на разпоредбите за използването на недеклариран труд (чл. 61, чл. 62, ал. 1 и 3, чл. 63 ал. 1 и 2 КТ) така и за неизплащане в срок на трудово възнаграждение и обезщетения при прекратяване на трудово правоотношение (чл. 128 т. 2 и чл. 228 ал. 3 КТ) като тук поради по-високата обществена опасност, предвид системното им допускане, и необходимостта от налагане на административна санкция с възпиращ размер са предложени съответно санкция или глоба в размер от 20 000 до 30 000 лв, а за виновното длъжностно лице глоба в размер 10 000 до 20 000 лв. Във връзка с въвеждането на този квалифициран състав следва да има и регламентация на „системни нарушения“ като в чл. 416 КТ е предложено да се създаде ал. 11 съгласно която „системни нарушения са три или повече нарушения от един и същи вид, установени с влезли в сила наказателни постановления в период три години“. По този начин ще се преодолее евентуален проблем с тълкуването на новоприетата норма.

Може да се обобщи, че предложените разпоредби целят не само защитата на работници/служители, но и правилното функциониране на пазара на труда и създаване на мерки за противодействие на сивата икономика.

Предложено е и изменение в чл. 415 ал.1 КТ като думите „задължително предписание на“ се заменят с „принудителна мярка, приложена от“ това разширява правомощи-

ята на ИА ГИТ с възможност за налагане на санкции не само при задължителните предписания, а при всяка принудителна мярка, гарантирайки превантивната роля на контролната дейност.

Отново като мярка за противодействие на сивата икономика е предложението да бъде добавена нова ал. 2 в чл. 415 КТ, която създава квалифициран състав и предвижда имуществена санкция или глоба в размер от 2500 до 15 000 лв за неизпълнение на задължително предписание на контролен орган на ИА ГИТ, издадено на основание чл. 405 а ал 4 КТ¹². Когато при извършване на проверка от контролните органи се установи недеклариран труд следва тази мярка да гарантира изпълнението на задължителното предписание, свързано със сключването на трудов договор. Това е от важност не само за легализиране на труда на работника/служителя и ползване на всички свързани с това права, а и като ефективна мярка за противодействие на сивата икономика.

Предлага се и създаването на ал. 3 в чл. 415 КТ с определяне на квалифициран състав за нарушение – неосказване на съдействие на контролен орган при изпълнение на неговите функции за спазване на трудовото законодателство - ако не подлежи на по-тежко наказание - нарушителят с глоба в размер от 100 до 500 лв или имуществена санкция в размер от 2500 до 15 000 лв, а за виновното длъжностно лице глоба в размер от 1000 до 10 000 лв, ако не подлежи на по-тежко наказание. Тази санкция отново е с превантивна цел, тъй като неосказването на съдействие обикновено подпомага прикриването на извършено нарушение или създава пречки за установяването му.

Друго ново предложение е намаление на минималния размер на санкцията, в случаите, в които се сключва споразумение при установено нарушение на трудовото законодателство, както и се ограничава възможността подобни споразумения да се сключват при повторни или системни нарушения. Намаляването на минималния размер на 70 на сто от минималноустановения в съответната санкционна разпоредба цели облекчаване на процедурата за сключване на споразумения, като се очаква по-добра приложимост както и по-бърза изпълняемост и събираемост на административните санкции.

Заклучение

В резултат на проведеното изследване на актуалната уредба и внесените предложения за промени в административнонаказателни разпоредби на КТ, свързани с борбата със сивата икономика могат да бъдат направени някои изводи и обобщения.

На първо място мерките на КТ, насочени към превенция и борба със сивата икономика са само една част от комплексния механизъм на държавна реакция с това явление. По-конкретно тези мерки са насочени от една страна към съхраняване интереса на държавата, а от друга страна към защита на индивидуалните субективни трудови права на работниците и служителите. Именно това обосновава тяхното систематично място сред разпоредбите на КТ.

На второ място българският законодател е предвидил тези мерки още в един поранен етап от развитието на обществените отношения, но предвид динамиката на пазара на труда и процесите на дигитализация предизвикали четвъртата индустриална ре-

¹² Чл. 405 а ал. 4 КТ Въз основа на постановлението по ал. 1 контролните органи на инспекцията по труда дават предписание на работодателя да предложи на работника или служителя сключване на трудов договор. В случаите по ал. 1, изречение трето трудовият договор се сключва от датата на възникването на трудовото правоотношение, определена в постановлението. Ако такава дата не е определена, трудовият договор се сключва от датата на издаване на постановлението.

волюция се налага адаптиране на нормите с оглед съответствие с новите обществени реалности.

На трето място може да се даде положителна оценка на предложените промени за изм. и допълнение в КТ.

Използвана литература

1. Андреева, А., & Димитрова, Д. (2018). Административен контрол върху процедурите за придобиване на научни степени и за заемане на академични длъжности. Юридически сборник, XXV, 86-97.
2. (Andreeva, A., & Dimitrova, D. (2018). Administrativen kontrol varhu protsedurite za pridobivane na nauchni stepeni i za zaemane na akademichni dlazhnosti. Yuridicheski sbornik, XXV, 86-97.)
3. Андреева, А. (1999). Икономиката в сянка. Икономиката в преход, стабилизация и растеж, ИУ-Варна, 1999
4. Andreeva, A. (1999). Ikonomikata v syanka. Ikonomikata v prehod, stabilizatsiya i rastezh, IU-Varna, 1999
5. Андреева, А. (2020). По някои въпроси на гъвкавите форми на заетост и потребността от прозрачни и предвидими условия на труд за работниците и служителите. Научни трудове на Съюза на учените в България - Пловдив. Сер. А. Обществени науки, изкуство и култура, Пловдив : Дом на учените - Пловдив, 6, 2020, 20 - 25. ISBN 1311-9400 (print) ; 2534-9368 (online)
6. Andreeva, A. (2020). Po nyakoi vaprosi na gavkavite formi na zaetost i potrebnostta ot prozrachni i predvidimi usloviya na trud za rabotnitsite i sluzhitelite. Nauchni trudove na Sayuza na uchenite v Balgariya - Plovdiv. Ser. A. Obshtestveni nauki, izkustvo i kultura, Plovdiv : Dom na uchenite - Plovdiv, 6, 2020, 20 - 25. ISBN 1311-9400 (print) ; 2534-9368 (online)
7. Андреева, А.; Димитрова, Д. (2019). Специфики на контрола на изпълнителна агенция Главна инспекция по труда, в контекста на гаранциите за изплащане на трудовото възнаграждение. Годишник на БСУ, Бургас : Бургаски свободен университет , 40, 2019, 243 - 258.
8. (Andreeva, A.; Dimitrova, D. (2019). Spetsifiki na kontrola na izpalnitelna agentsiya glavna inspektsiya po truda, v konteksta na garantiite za izplashtane na trudovoto vaznagrazhdenie. Godishnik na BSU, Burgas : Burgaski svoboden universitet , 40, 2019, 243 - 258.)
9. Андреева, А.; Йолова, Г. (2008). Административно-наказателна отговорност за нарушения на трудовото и осигурително законодателство. Годишник на Икономически университет-Варна (т.80), стр. 206-248.
10. (Andreeva, A.; Yolova, G. (2008). Administrativno-nakazatelna otgovornost za narushenia na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstvo. Godishnik na Ikonomicheski universitet-Varna (t.80), str. 206-248.)
11. Андреева, А.; Йолова, Г. (2009). Нормативни промени в контрола за спазване на трудовото и осигурително законодателство. Известия на ИУ-Варна(3), стр. 164-173.
12. (Andreeva, A.; Yolova, G. (2009). Normativni promeni v kontrola za spazvane na trudovoto i osiguritelno zakonodatelstv. Izvestia na IU-Varna(3), str. 164-173.)
13. Андреева, А., & Йолова, Г. (2016). Основи на публичното право. Варна: Наука и икономика.

14. (Andreeva, A., & Yolova, G. (2016). Osnovi na publichното право. Varna: Nauka i iekonomika.)
15. Андреева, А., & Йолова, Г. (2018). За някои особености на административния контрол и административнонаказателната отговорност за нарушаване на здравословните и безопасни условия на труд. От Административно право – съвременни тенденции в правораздаването и доктрината (стр. 65-79). Варна: Наука и икономика.
16. (Andreeva, A., & Yolova, G. (2018). Za nyakoi osobenosti na administrativnia kontrol i administrativnonakazatelna otgovornost za narushavane na zdravoslovnite i bezопасni uslovia na trud. Ot Administrativno pravo – savremenni tendentsii v pravorazdavaneto i doktrinata (str. 65-79). Varna: Nauka i iekonomika.)
17. Дерменджиев, И., Костов, Д., & Хрусанов, Д. (2012). Административно право на Република България, обща част. София: Сиби.
18. (Dermendzhiev, I., Kostov, D., & Hrusanov, D. (2012). Administrativno pravo na Republika Bulgaria, obshta chast. Sofia: Sibi.)
19. Димитрова, Д. (2019). Съвременни тенденции в административното законодателство на България. Правото и бизнесът в съвременното общество : Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, 8 ноември 2019 г., Варна : Наука и икономика, 2019, 56 - 70.
20. (Dimitrova, D. (2019). Savremenni tendentsii v administrativnoto zakonodatelstvo na Bulgariya. Pravoto i biznesat v savremennoto obshtestvo : Sbornik s dokladi ot 2-ra Natsionalna nauchna konferentsiya, 8 noemvri 2019 g., Varna : Nauka i iekonomika, 2019, 56 - 70.)
21. Димитрова, Д.; Матеева, Ж. (2020). Административен контрол и административнонаказателна отговорност за защита на потребителите. Известия. Сп. Икономически университет - Варна, Варна: Наука и икономика, 64, 2020, 1, 36 - 53.
22. (Dimitrova, D.; Mateeva, Zh. (2020). Administrativen kontrol i administrativnonakazatelna otgovornost za zashtita na potrebitelite. Izvestia. Sp. Ikonicheski universitet - Varna, Varna: Nauka i iekonomika, 64, 2020, 1, 36 - 53.)
23. Лазаров, К. (2011). Административно право. София Феней.
24. (Lazarov, K. (2011). Administrativno pravo. Sofia: Feneya.)
25. Цанков, П.; Андреева, А.; Йолова, Г. & Димитрова, Д. (2006). Основи на публичното право. Варна: „Наука и икономика“, ИУ – Варна.
26. (Tsankov, P.; Andreeva, A.; Yolova, G. & Dimitrova, D. (2006). Osnovi na publichното право. Varna: „Nauka i iekonomika“, IU – Varna.)

За контакти: гл. ас. д-р Диана Димитрова
Икономически университет – Варна
E-mail: dianadim@ue-varna.bg