

РАБОТА В ПАНДЕМИЧНА ОБСТАНОВКА И НЯКОИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ЗА СТРАНИТЕ ПО ТРУДОВОТО ПРАВООТНОШЕНИЕ

Доц. д-р Андрияна Андреева
Икономически университет – Варна

WORK IN PANDEMIC SITUATION AND SOME CHALLENGES FOR THE PARTIES IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Assoc. Prof. Andriyana Andreeva PhD
University of Economics – Varna

Резюме: В настоящата работа се поставят на полето на доктриналните дебати въпроси касаещи работата в пандемична обстановка. Доклада има комплексен характер съчетавайки различни институти и понятия на трудовото право засегнати от „пандемичната криза“. Изследва се дистанционната работа, като възможност за продължаване на работа по трудово правоотношение в ситуация на пандемия. На фокус са поставени и някои основни предизвикателства, пред които са изправени страните по трудово правоотношение. Авторът цели да разгледа въпроси, които имат не само практическо значение в продължаваща пандемична обстановка, но и да предложи решения, които да допринесат за развитие на трудовоправната доктрина и законодателство. В резултат на анализа са направени изводи и обобщения и конкретни предложения де леге ференда

Ключови думи: *работодателска правоспособност, дистанционна работа, работа от разстояние, надомна работа, права на работниците и служителите*

Abstract: The present work puts on the field of doctrinal debate questions concerning the work in pandemic situation. The paper has a complex character combining different institutes and concepts of the Labour Law affected by the "pandemic crisis". The remote work is examined as an opportunity to continue working under an employment relationship in the pandemic situation. The focus is also on some main challenges in front of the parties in the employment relationship. The author aims not only to examine issues with practical significance in the continuing pandemic situation, but to propose solutions that will contribute to the development of the Labour Law Doctrine and legislation. As result of the analysis conclusions and summaries as well as specific proposals de lege ferenda are made.

Key words: *employers capacity, distance work, remote work, work at home, rights of the employees and workers*

Doi: <https://doi.org/10.36997/LBCS2021.121>

Въведение

Трудовото право е сред отраслите, които са най-подвластни на промяната в обществените отношения. Това е от една страна положително, т. к. отрасълът е ангажиран с реалните трудови процеси и следва потребностите да е винаги актуален в нормативните решения, но това същевременно поставя законодателя пред риска да създаде норми, несъответстващи на целта и функциите на отрасъла¹. Продължаващата заболяемост от COVID-19 и свързаните с това последици неминуемо се отразяват върху правото на труд, трудовите отношения, страните по трудовоправната връзка. В тази симбиоза всеки един от правните институти е подвластен на решения, които се вземат в извънредна ситуация или най-малкото поставят във фокуса защитата на друг вид обществени отношения, а не са пряко насочени към регулиране на труда. Закрилната функция на отрасъла преминава като червена нишка през всеки един от правните институти и същевременно се явява и гаранция и мерило за защита правата на работниците и служителите². Това следва да се съблюдава във всеки един момент както от законодателя, така и от страните по трудовите правоотношения и от органите, осъществяващи контрол за спазване на трудовото законодателство и правораздавателните органи.

В периоди на криза рискът от изменения на трудовоправните норми, които да са продиктувани от натиска на външни фактори и в следствие да се окажат неработещи или още по-лошо – създаващи предпоставка за нарушаване на базисни принципи, е голяма.

Трудовото законодателство се характеризира с многообразие,

¹ Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Андреева, А. и др. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика, с. 59-83.

² Димитрова, Д. (2020). По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, с. 254 - 262.

многостепенност и многобройност на източниците. Това е една от спецификите на отрасъла, които съответстват на предмета му. Същевременно това създава немалко проблеми с оглед на разнородния характер на актовете и нерядко липсата на съгласуваност между тях. С Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. в България беше обявено извънредно положение. Последваха многобройни актове на министъра на здравеопазването, насочени към въвеждането на епидемиологични мерки за ограничаване на заболяемостта и разпространението на COVID-19. В тази ситуация на непредвидимост и риск за здравето на гражданите съвсем естествено беше мерките да засегнат различни видове обществени отношения, сред които и трудовите правоотношения. В трудовите отношения например се заговори, а в следствие и се приложи едностранно възлагане на дистанционна работа от работодателя – възможност, която Кодексът на труда (КТ) към онзи момент не познаваше (полагането на труд при условията на надомна работа или работа от разстояние по принцип се основава на съгласието на страните по трудовото правоотношение)³. Въпреки липсата на изрични норми на трудовото законодателство, предоставящи възможност за едностранно преминаване към дистанционна работа, това се оказа една от мерките, въведени с административния акт – заповед на министъра. Към съответния момент на издаване на акта това може да се определи за адекватна техника за въвеждането на дистанционна работа като част от мерките за ограничаване на заразята и същевременно за запазване на функциониращо трудовото правоотношение на работниците и служителите в редица сектори, където може да се приложи мярката и да се създадат условия за съхраняване дейността на работодателите.

Законодателят не забави своята реакция и на 24 март 2020 г. беше обнародван **Закон за мерките и действията по време на извънредното положение** (ЗМДВИП). Този акт, въпреки различния предмет на регулиране, се нарежда сред източниците на трудовото право. Предвиден като акт с ограничено времево действие, след изменение в заглавието (бяха включени думите „и за преодоляване на последиците“) този закон се трансформира в акт с неограничено действие. Това обаче се отрази не само върху конкретни норми на КТ, а и върху

³ Александров, А. (2020). Какво ще остави законодателството, създадено по време на извънредното положение, в българската трудовоправна система. // Труд и право, №7, с. 5.

организацията на трудовия процес като цяло, който никога вече няма да се върне във вида преди пандемията⁴. Липсата на изрична промяна не е пречка на практика работодателите да ползват противоепидемиологичните мерки и в ситуация, в която обстановката и броят на заразените да не предполагат такива мерки. Това са само малка част от въпросите, които се поставят в доклада във връзка с трудовия процес по време и след COVID-19.

Изложеното дотук определя **актуалността на избраната тема**, тя се свързва, от една страна, с потребността да се разискват въпроси, касаещи дистанционната работа, а от друга – да се поставят и нови въпроси, касаещи базисни трудовоправни институти, които са претърпели неписана промяна. Немаловажни са и проблемите, с които се сблъскват съдилищата при дела, породени от прилагането на нормите, създадени в периода на извънредното положение – епидемиологичната обстановка, в която се намираме вече втора година.

Научната цел на настоящата работа е да се изследват някои основни аспекти на дистанционната работа, като възможност за продължаване на работа по трудово правоотношение в ситуация на пандемия. На фокус са поставени предизвикателства, пред които са изправени страните по трудово правоотношение. Авторът цели да разгледа въпроси, които имат не само практическо значение в продължаваща пандемична обстановка, породена от COVID-19, но и да предложи решения, които да допринесат за развитие на трудовоправната доктрина и законодателство. В резултат на изследването са направени изводи и обобщения.

За постигане на целта и свързаните с нея изследователски задачи се ползват традиционните методи за правни изследвания – индукция и дедукция, нормативен анализ и др. В доклада са поставени и редица предметни ограничения, свързани с обема на изложението, предвид което авторът само ще маркира въпросите, като анализът в детайли на всеки един от тях ще бъде предмет на самостоятелно научно изследване предвид потребността от навлизане в сърцевината на проблемите, които тепърва ще се проявяват както в ежедневието на страните в трудовоправната връзка, така и в работата на компетентните органи. Изследването е съобразено с актуалното законодателство към 15 октомври 2021 г.

⁴ Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. // Общество и право, №4, с. 17-31.

Изложение

Българската трудовоправна доктрина не остана в страни на проблематиката, свързана с отражението на пандемията и последвалите законодателни решения върху трудовите правоотношения. Напротив, авторите активно се ангажираха с анализ на отделни проблеми и по този начин не само дават своя принос за развитието на трудовото право като наука, със своя критичен поглед и анализ те подкрепят и работодателите в ежедневната организация на трудовия процес, а работниците – в защита на техните права⁵.

Отражението на пандемията върху трудовото законодателство, и в по-широк смисъл върху реално протичащите трудови отношения, може да се разгледа в няколко разреза:

➤ Върху работодателската правоспособност и по-конкретно разширяване на работодателската власт – предоставяне на нетипични и разширени правомощия за едностранни решения, засягащи базови елементи на трудовоправната връзка или права на работниците и служителите (напр. едностранно въвеждане на дистанционна рабо-

⁵ Вж. по-подробно Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (I част). // Лекс; Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). // Общество и право, №5, с. 70-86; Банов, Х. (2020). Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение. // Лекс; Цветанова, М. (2020). Трудови правоотношения по време на извънредно положение. // Труд и право, №4/5, с. 16-22; Василева, М. (2020). За някои трудовоправни въпроси след края на извънредното положение. // Труд и право, №6, с. 5-14; Попова, Цв. (2020). 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). // Капитал, електронно издание, 26.03.2020 г. (https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/); Попова, Цв. (2020). Какво означават промените в трудовото законодателство при извънредното положение (Най-важните неща, които работодателите трябва да знаят). – Капитал, електронно издание, 15.04.2020 г. (https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/redakcionni_komentari/2020/04/15/4054990_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/) и др.

та⁶, предоставяне на отпуск, въвеждане на непълно работно време⁷ и др.) при неясен срок на продължаване на този завишен обем власт предвид формулировката на закона.

Нормата на чл. 7, ал. 2 от Закона 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 (според актуалната редакция на заглавието на закона) предоставя възможност работодателят да предостави до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, ако е налице намаляване на обема на работа. Тази възможност беше оправдана при въвеждането ѝ в извънредно положение, но към настоящия момент тя продължава да съществува и това се свързва с неяснота на крайния срок с оглед на неопределимостта на това кога ще бъде крайният срок на „преодоляването на извънредното положение“. Тази хипотеза едностранно толерира работодателя, разширявайки работодателската му власт, без да се създадат реални механизми за защита правото на отпуск на работника или служителя. Отчитайки затрудненията, пред които са изправени много голяма част от браншовете и това рефлектира върху конкретните работодатели, тази мярка може да се запази, но предложението на автора е да се въведе допълнителен критерий освен намаляване на обема на работа.

➤ Върху правата на работниците и служителите, като се създаде състояние на несигурност – за правото на труд, респективно риск от загубата на работно място; за трудовото възнаграждение предвид възможността за намаляването му съобразно намаление в работното време и др.;

⁶ Според чл. 7, ал. 1 ЗМДВИП работодателите и органите по назначаване в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване може да възлагат надомна работа или работа от разстояние на работниците и служителите си без тяхно съгласие, освен когато това е невъзможно.

⁷ Според чл. 138а, ал. 2 КТ предоставя възможност работодателят да установи в предприятието или в негово звено за целия период на обявено извънредно положение *или обявена извънредна епидемична обстановка*, или за част от този период **непълно работно време** за работниците и служителите, които работят на пълно работно време.

➤ Върху прекратяването на трудовите правоотношения⁸. При съединяваме се към мнението на доц. Александров, че промените в трудовото законодателство засегнаха редица институти, но вън от тяхното приложно поле останаха основанията за прекратяване на трудовия договор, предварителната закрила при уволнение, правилата за подбор, масовите уволнения, обезщетенията при прекратяване на трудовия договор⁹.

С оглед на тези групи отражения следва да се постави въпросът за социалнозакрилния характер на трудовото право и невъзможността работниците и служителите да търпят негативи от едностранните решения на работодателя.

Може да се направи извод за пряк ефект на пандемията и противоепидемиологичните мерки върху страните по трудовото правоотношение. Рискът се разпределя върху двете страни, но по различен начин.

От една страна, за работодателя – той се изразява в несигурност на трудовия процес, намаляване на обема на дейността и качеството на получавания труд. Последното е в резултат на невъзможност

⁸ Банов, Х. (2021). Уволнение поради закриване на предприятието, на част от него или при съкращаване в щата. // Общество и право, №2, с. 65-82; Банов, Х. (2018a). Проблеми при диференцирането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от Кодекса на труда в практиката на Върховния касационен съд. // Сборник с доклади от VIII национална конференция на докторантите в областта на правните науки. София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 246-255; Банов, Х. (2018b). Правни проблеми при прилагането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5, 6 и 11 от Кодекса на труда и противоречивата съдебна практика на Върховния касационен съд. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVII. София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 231-264; Банов, Х. (2020a). Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда, с. 261-352; Банов, Х. (2020b). Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. // Норма, №1, с. 5-32; Банов, Х. (2020c). Прекратяване на трудовото правоотношение при обучение по време на работа на основанията по чл. 232, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда. // Норма, №10, с. 80-108; Банов, Х. (2020d). Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя срещу плащане по чл. 232, ал. 3 от Кодекса на труда. // De jure, №2, с. 110-120; Банов, Х. (2020e). Диференциране на прекратяването на трудовото правоотношението по чл. 232 от Кодекса на труда и на други основания. // Норма, №11, с. 5-22; Банов, Х. (2019). Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда. // De jure, №2, с. 245-250.

⁹ Александров, А. (2020). Изчисляване на обезщетенията, свързани с прекратяването на трудовия договор, след период на въведено от работодателя непълно работно време при обявено извънредно положение или извънредна епидемична обстановка. // Труд и право, №10, с. 16-21.

и/или неефективност на контрола върху работата на работниците и служителите при едностранно въведена дистанционна работа. Това се съчетава и с риск за работодателя, обусловен от невъзможността му да осигури безопасни и здравословни условия на труд¹⁰ при „дистанционна работа“, въведена като епидемиологична мярка. В пандемична обстановка, съчетана с наблюдаващите се вече последици и настъпваща икономическа криза, работодателите са изправени пред непознати до този момент предизвикателства. За тях, като носители на работодателската правоспособност и социалната им отговорност като работодатели¹¹, законодателят изначално им е признал ролята за водеща фигура в същинската част от „живота“ на трудовото правоотношение, но това се съчетава и с отговорността по организацията на трудовия процес по начин, балансиращ икономическите интереси на самия работодател със защита на правата на работниците. През периода от въвеждането на епидемиологичните мерки от различно естество до настоящия момент работодателите бяха поставени в ситуация на незабавни промени в организацията на труда, съчетавайки както възможностите, предоставени им с новите мерки, така и ползвайки възможността да регулират вътрешните процеси с актове на ниво предприятие. Тази комбинативност е от подходите, ползвани в трудовото право, но в случая е различна обстановката, в която се прилага. Именно това провокира автора към поставянето на въпроса за допустимите граници на разширяване на работодателската власт и липсата на ефективен контрол към настоящия момент. Решенията на работодателите, базирани на разрешени мерки (ползване на платен отпуск по разпореждане на работодателя, дистанционна работа с едностранно разпореждане, непълно работно време, съкращаване на персонал и др.), често надхвърлят законодателната цел, с която са въведени, а именно – ограничаване на разпространението на заболяемостта от COVID-19 и ограничаване на последиците от пандемията.

За работника или служителя е рискът от застрашените му тру-

¹⁰ Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. (2019). Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. // Economic Studies, Vol. 28, №2, pp. 115-137.

¹¹ Blagoycheva, H. (2019). Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. // Българо-китайски форум „Международни клъстерни политики“. Сборник с доклади от международна конференция, Варна: Наука и икономика, с. 94-111.

дови права¹² за сметка на прехвърлени „нетипични функции“. От едностранната дистанционна работа следва задължението му да си осигури средства необходими за изпълнението ѝ, да си оборудва подходящо работно място в дома или на друго място, да се самоконтролира по отношение на работно време и спазване на правото на почивка и др.

На трето място, извън страните по трудовото правоотношение се наблюдава и разширяване правомощията на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“¹³. Предоставени са ѝ нови контролни функции за спазване на заповедите на министъра на здравеопазването и на въведените епидемиологични мерки. При констатирани нарушения от страна на работодателя се реализира административнонаказателната му отговорност и се налагат административни наказания. При дистанционната форма на работа резултатите в огромна степен зависят от уменията за самоуправление на служителите, желанието им за ефективна работа, трудовата им дисциплина и етика¹⁴.

Въвеждането на допълнителни мерки в трудовото законодателство, чрез които законодателят регулира отношенията между работодателя и наетите лица в условия на пандемия, е възможно да се изследва и от други гледни точки. В тях се изразява идеята, че те се възприемат по различен начин от различните заинтересовани страни, поради което е полезно да се вземат под внимание, за да се търсят възможности за баланс в защита на интересите им. Прилагането на твърде много мерки за регулиране на бизнес отношенията и контрол на поведението на участниците на пазара се приема нееднозначно и може да доведе до обратен ефект поради възприемането му като източник на затруднения от бюрократичен характер, негативно отношение на някои от участниците и др. Поради това могат да се обсъждат възможностите за търсене на баланс между регулирането на тези отношения чрез средства на трудовото право и чрез стимулиране на

¹² Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика.

¹³ Димитрова, Д. (2019). Съвременна роля на изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита правата на страните по трудовите правоотношения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, с. 71-82.

¹⁴ Иванова, П. (2020). Новите тенденции в трудовите отношения. // Известия, Варна: Наука и икономика, том 64, №4, с. 401-418.

работодателите да прилагат социално отговорни и устойчиви практики в отношенията си с персонала.¹⁵

Заключение

Проблемите и предизвикателствата, поставени в настоящия доклад не изчерпват всички аспекти на дистанционната работа в пандемична обстановка. Същевременно авторът се надява настоящото изследване да даде отговор на редица въпроси с практическа насоченост, с които се сблъскват както работодателите, така и работниците и служителите по трудови правоотношения, на които им се налага предвид ситуацията да осъществяват дейността си от разстояние.

В резултат на анализа на относимото законодателство по повдигнатите от автора въпроси могат да се направят следните изводи и обобщения:

1. Промените в законодателството по време на пандемия ще надхвърлят очаквания ефект, заложен като ограничаване на заразата. Година и половина след въвеждане на първите мерки отраженията им върху трудовоправните институти са видими и те са с последствия, които ще поставят законодателя пред свършения факт на настъпила промяна и необходимост от урегулирането и посредством промяна на нормите.

2. Застрашени права на работниците и служителите и липса на законови механизми за тяхната реална защита.

3. Увеличена работодателска власт и създаване на дисбаланс в равнопоставеното положение на страните в трудовоправната връзка. Все повече ръководната роля на работодателя се свързва с единовластие и липса на необходимост от съгласуване при вземане на решения, касаещи правата на работниците и служителите.

Използвана литература

1. Александров, А. (2020). Изчисляване на обезщетенията, свързани с прекратяването на трудовия договор, след период на въведено от работодателя непълно работно време при обявено извънредно

¹⁵ Серафимова, Д. (2021). Корпоративна социална отговорност – тенденции и иновативни практики на пазара на труда и в сектора на висшето образование. // Известия, Варна: Наука и икономика, том 65, №1, с. 9-27.

положение или извънредна епидемична обстановка. // Труд и право, №10, с. 16-21.

2. Александров, А. (2020). Какво ще остави законодателството, създадено по време на извънредното положение, в българската трудовоправна система. // Труд и право, №7, с. 5.

3. Андреева, А. и др. (2020). Защита за индивидуалните трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика.

4. Банов, Х. (2020е). Диференциране на прекратяването на трудовото правоотношение по чл. 232 от Кодекса на труда и на други основания. // Норма, №11, с. 5-22.

5. Банов, Х. (2020). Историческо развитие на индивидуалните субективни трудови права в българското право. // Андреева, А. и др. Защита за индивидуалните субективни трудови права (на работника или служителя). Варна: Наука и икономика, с. 59-83.

6. Банов, Х. (2020b). Някои особености при прекратяването на трудовия договор за обучение по време на работа. // Норма, №1, с. 5-32.

7. Банов, Х. (2018b). Правни проблеми при прилагането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5, 6 и 11 от Кодекса на труда и противоречивата съдебна практиката на Върховния касационен съд. // Научни трудове на Института за държавата и правото. Т. XVII. София: Институт за държавата и правото – Българска академия на науките, с. 231-264.

8. Банов, Х. (2020d). Прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя срещу плащане по чл. 232, ал. 3 от Кодекса на труда. // De jure, №2, с. 110-120.

9. Банов, Х. (2020с). Прекратяване на трудовото правоотношение при обучение по време на работа на основанията по чл. 232, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда. // Норма, №10, с. 80-108.

10. Банов, Х. (2018a). Проблеми при диференцирането на основанията за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 и т. 11 от Кодекса на труда в практиката на Върховния касационен съд. // Сборник с доклади от VIII национална конференция на докторантите в областта на правните науки. София: Институт за държавата и правото – БАН, с. 246-255.

11. Банов, Х. (2020). Развитието на академичния състав и проблемите от извънредното положение. // Лекс.

12. Банов, Х. (2020a). Трудов договор за обучение по време на работа. София: Нова звезда, с. 261-352.

13. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение. // Общество и право, №4, с. 17-31.

14. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (I част). // Лекс.

15. Банов, Х. (2020). Трудовоправни проблеми при обявяването на извънредно положение (част II). // Общество и право, №5, с. 70-86.

16. Банов, Х. (2021). Уволнение поради закриване на предприятието, на част от него или при съкращаване в щата. // Общество и право, №2, с. 65-82.

17. Банов, Х. (2019). Уволнението срещу изпълнение на парично задължение по чл. 232, ал. 1 от Кодекса на труда. // De jure, №2, с. 245-250.

18. Василева, М. (2020). За някои трудовоправни въпроси след края на извънредното положение. // Труд и право, №6, с. 5-14.

19. Димитрова, Д. (2019). Съвременна роля на изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ за защита правата на страните по трудовите правоотношения. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 2-ра Национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, с. 71-82

20. Димитрова, Д. (2020). По някои въпроси на административноправната защита на правото на труд. // Правото и бизнесът в съвременното общество. Сборник с доклади от 3-та Национална научна конференция, Варна: Наука и икономика, с. 254-262.

21. Иванова, П. (2020). Новите тенденции в трудовите отношения. Известия, Варна: Наука и икономика, том 64, №4, с. 401-418.

22. Попова, Цв. (2020). 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). // Капитал, електронно издание, 26.03.2020 (https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/pravo/2020/03/26/4046110_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/).

23. Попова, Цв. (2020). Какво означават промените в трудовото законодателство при извънредното положение (Най-важните неща, които работодателите трябва да знаят). // Капитал, електронно издание, 15.04.2020 (https://www.capital.bg/politika_i_ikonomika/redakcionni_komentari/2020/04/15/4054990_kakvo_oznachavat_promenite_v_trudovoto_zakonodatelstvo/).

24. Серафимова, Д. (2021). Корпоративна социална отговорност – тенденции и иновативни практики на пазара на труда и в сектора на висшето образование. Известия, Варна: Наука и икономика, , том 65, №1, с. 9-27.

25. Цветанова, М. (2020). Трудови правоотношения по време на извънредно положение. // Труд и право, №4/5, с. 16-22.

26. Blagoycheva, H. (2019). Employers' Social Responsibility in the Context of Digitization. // Българо-китайски форум Международни клъстерни политики. Сборник с доклади от международна конференция, Наука и икономика, с. 94-111.

27. Blagoycheva, H., Andreeva, A., Yolova, G. (2019). Obligation and Responsibility of Employers to Provide Health and Safety at Work – Principles, Current Regulation and Prospects. // Economic Studies, Vol. 28, №2, pp. 115-137.

За контакти: доц. д-р Андрияна Андреева
ИУ – Варна, Катедра „Правни науки“
a.andreeva@ue-varna.bg